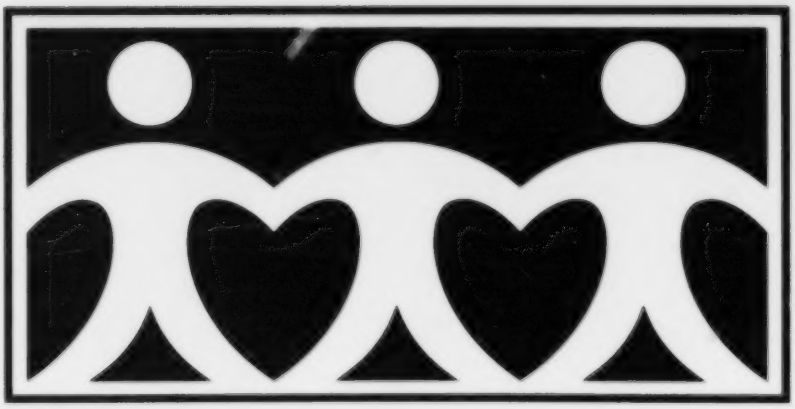
Annual Report

New Brunswick Human Rights Commission

Rapport Annuel

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2008-09

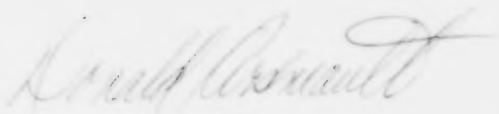


Fredericton, N.B.
The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2009. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,



Honourable Donald Arseneault
Minister Responsible for the Human Rights
Commission

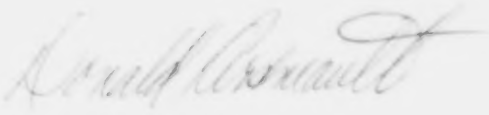
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2009. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne



L'honorable Donald Arseneault

Honourable Donald Arseneault
Minister Responsible for the Human Rights
Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2009.

Sincerely,

Dr. Gordon L. Porter
Chair

L'honorable Donald Arseneault
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2009.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,

Gordon L. Porter

Document Information:

Annual Report 2008-2009
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick

November 2009

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-147-5
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Contact Information:

New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada

Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
TTY: (506) 453-2911

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp

Renseignements de référence :

Rapport annuel 2008-2009
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick

Novembre 2009

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-147-5
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Nos coordonnées :

Commission des droits de la personne du N.-B.
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
ATS : 506-453-2911

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp

Table of Contents

Remarks from the Chair 1

Members of the Commission 11

Compliance 21

Education and Prevention 45

Appendices

A. Strategic Plan 2006-09 51

B. Organizational Chart 53

C. Complaint Process Flow Chart 54

D. Complaint Statistics 55

E. Summary of Expenditures 58

F. Overview of the *Human Rights Act* 59

G. Our Publications 66

Table des matières

Mot du président 1

Membres de la Commission 11

Traitement des plaintes 21

Éducation et prévention 45

Annexes

A. Plan stratégique 2006-09 51

B. Organigramme 53

C. Graphique d'acheminement des plaintes 54

D. Statistiques relatives aux plaintes 55

E. Résumé des dépenses 58

F. Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* 59

G. Nos publications 66

Remarks from the Chair:

Dr. Gordon L. Porter

The Role of Human Rights Commissions in Canada and New Brunswick

Over the past year, the Canadian Human Rights Commission and some provincial commissions have come under attack. The attacks have come from commentators in the national press as well as a few individual critics. These attacks have been persistent and pointed. They have suggested that human rights commissions have lost their way and pursue cases that are beyond what was intended when they were established more than 40 years ago. They suggest that we have reached a stage where Canadian communities and our citizens can be relied on to be fair and equitable WITHOUT a human rights system in which a "Commission" is a critical element.

While the New Brunswick Human Rights Commission has not been specifically named in this media debate, we have been affected by it. The suggestion in the national media that all human rights commissions in Canada be eliminated affects us all.

The question is simple: Do we need a human rights commission in New Brunswick in 2009?

I want to respond to this by giving a clear and unequivocal answer: Yes, we need a human rights commission in New Brunswick.

Let me tell you why.

Mot du président :

Gordon L. Porter

Le rôle des Commissions des droits de la personne au Canada et au Nouveau-Brunswick

Au cours de la dernière année, la Commission des droits de la personne et certaines commissions provinciales ont été critiquées. Ces critiques ont été lancées par des commentateurs de la presse nationale et par quelques autres personnes. Elles ont été persistantes et acerbes. Elles ont laissé entendre que les commissions des droits de la personne se sont égarées et s'occupent de dossiers qui dépassent le mandat qui leur a été confié il y a plus de 40 ans. Elles insinuent que nous sommes arrivés à un stade où nous pouvons faire confiance à l'esprit de justice et d'équité des collectivités canadiennes et de nos citoyens, SANS avoir recours à un système de droits de la personne dont une « Commission » est un élément essentiel.

Même si la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick n'a pas été mentionnée précisément dans ce débat médiatique, elle en a subi les effets. L'insinuation dans les médias nationaux que toutes les commissions des droits de la personne au Canada peuvent être abolies nous affecte tous.

La question est simple. Avons-nous besoin d'une commission des droits de la personne au Nouveau-Brunswick en 2009?

Je répondrai à cette question par une réponse précise et sans équivoque. Oui, nous avons besoin d'une commission des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Permettez-moi de vous dire pourquoi.

First, let me tell you about the work we have done in the last year and about our plans to make our work more transparent and effective in the coming years. By providing more information about our role in assisting individuals and communities uphold Canadian values, we will make it easier to judge the work of this Commission in New Brunswick, and by extension other commissions in other parts of Canada.

In 2008-09, more than 1500 people called us with a problem they were facing. This resulted in 196 formal complaints, if one counts as a single complaint 143 similar age complaints that were filed against the same respondents. During the year, we closed 204 complaints; of these, 81 were settled, 83 were dismissed, 35 were withdrawn, abandoned or outside the commission's jurisdiction and five were closed at the Board or court level.

We were also able to assist parties resolve their issues in 20 other cases after the initial call, without the need to file an official complaint. These might be cases where someone was about to be evicted or lose their job or their child with a disability would have lost the service of a particular teacher's assistant.

Of the 101 complaints that we settled, 20 were settled before a complaint was filed and 24 were settled within six months of the complaint being filed.

My contention is that human rights commissions not only are needed, they need to be strengthened. As Chair of the Commission, I know the importance of human rights in the lives of New Brunswickers. Equality of opportunity, appreciation of diversity, accommodation of differences and respect for all people are human rights values that New Brunswickers cherish. With the government's help, we do

D'abord, j'aimerais vous parler du travail que nous avons accompli au cours de la dernière année et des projets que nous avons entrepris pour rendre nos activités plus transparentes et plus efficaces au cours des prochaines années. Grâce à l'information que nous fournissons sur notre rôle qui consiste à aider les particuliers et les collectivités à faire respecter les valeurs canadiennes, il sera plus facile de juger le travail de la Commission au Nouveau-Brunswick, et par extension, celui des autres commissions dans les autres régions du Canada.

En 2008-2009, plus de 1500 personnes nous ont fait part d'un problème auquel elles faisaient face. Ces démarches ont donné lieu à 196 plaintes officielles, si l'on compte comme une seule plainte, 143 plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge qui ont été déposées contre les mêmes intimés. Pendant l'année, nous avons clos 204 plaintes, dont 81 ont été réglées, 83 ont été rejetées, 35 ont été retirées, abandonnées ou jugées hors de la compétence de la commission, et cinq plaintes ont été fermées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

Nous avons pu aider les parties à résoudre leurs problèmes dans 20 autres cas après l'appel initial, sans devoir déposer une plainte officielle. Il pouvait s'agir de cas d'éviction ou de perte d'emploi ou de la perte du service d'un aide-enseignant pour un enfant ayant une incapacité.

Vingt des 101 plaintes qui ont été réglées l'ont été avant qu'une plainte soit déposée et 24 ont été réglées dans les six mois de leur dépôt.

Je soutiens que les commissions des droits de la personne sont non seulement nécessaires mais qu'elles doivent aussi être renforcées. En ma qualité de président de la Commission, je connais l'importance des droits de la personne dans la vie des Néo Brunswickois. L'égalité des occasions, l'appréciation de la diversité, les mesures d'adaptation pour les différences et le respect de toutes les personnes sont des valeurs des droits humains qui sont chères pour

our best to promote and defend these rights for all of us.

The Commission has two main mandates under the *Human Rights Act*. We advance equality of opportunity by promoting respect and acceptance and educating people about their rights and responsibilities under the *Act*, and we investigate and conciliate complaints of discrimination. When a case cannot be settled, we may ask that it be heard by a Human Rights Board of Inquiry.

Many of our cases deal with government departments, either as a provider of services or as an employer. Settlements in these cases can affect many people as it can result in policy changes. In most cases, settlements are confidential; so the Commission cannot make them public. In a few cases, there is an agreement to publicize the settlement. One recent example was in a case we settled with the City of Saint John. The City agreed to provide more accessible buses over a number of years. Another example was a case that resulted in Common Law and same- sex couples getting the right to be considered next-of-kin by hospitals in health care situations involving their partners. There were many more cases that cannot be discussed publicly because the settlement agreement stipulated that it be confidential.

In the coming year, we will be providing regular information on our website about the results of the cases we have dealt with, while protecting confidentiality by omitting the names of the parties.

The New Brunswick Human Rights Commission has completed a successful change in the way it deals with complaints. The process has been completely overhauled. The changes include:

les Néo-Brunswickois. Avec le support du gouvernement, nous pouvons tous promouvoir et défendre ces droits.

La Commission a deux principaux mandats en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Nous favorisons l'égalité des occasions en faisant la promotion du respect et de l'acceptation tout en sensibilisant les gens à leurs droits et responsabilités en application de la *Loi*. Nous faisons enquête et offrons des services de conciliation sur les plaintes de discrimination. Lorsqu'une affaire ne peut être réglée, nous pouvons demander qu'elle soit entendue par une commission d'enquête des droits de la personne.

Bon nombre de nos cas touchent les ministères du gouvernement, soit comme fournisseur de services ou comme employeur. Le règlement de ces dossiers peut toucher de nombreuses personnes car il peut mener à des changements de politique. Dans la plupart des cas, ces règlements sont confidentiels; la Commission ne peut donc pas les rendre publics. Dans de rares cas, il y a entente pour rendre le règlement public. Un récent exemple est un cas que nous avons réglé avec la ville de Saint John. La ville a accepté de fournir un plus grand nombre d'autobus accessibles sur une période d'années. Un autre exemple : une affaire où les couples en common law et les couples du même sexe ont obtenu le droit d'être considérés comme des proches lorsque les partenaires reçoivent des soins de santé. Il y a eu de nombreux autres règlements, mais ceux-ci ne peuvent pas être discutés publiquement parce que l'entente de règlement précisait qu'il s'agissait de cas confidentiels.

Au cours de la prochaine année, nous afficherons régulièrement sur notre site Web de l'information sur les résultats des cas que nous avons traités, tout en respectant la confidentialité en omettant les noms des parties en cause.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a modifié avec succès sa façon de traiter les plaintes. Le processus a été restructuré au complet. Les changements sont, entre autres :

- centralized intake;
- triage;
- a very successful early mediation program;
- more complete investigations;
- case analysis reports based on the investigation;
- recommendations based on the facts and the law;
- a focused approach to representing cases at a Board of Inquiry and in court.

The Human Rights Commission now deals with complaints within an average of 12 months of a complaint being filed. We have adopted a culture of continuous improvement and are always looking for ways to improve the service we provide to the people of New Brunswick.

We will continue to expand our presence in the community by doing more presentations, and having more contacts and events with stakeholder groups.

We will also be looking for innovative ways to communicate with the public and with communities.

The way ahead for the Commission

The Commission has recommended to government that it be as independent as the Office of the Ombudsman, the Office of the Commissioner of Official Languages and other like bodies. Then the Commission would have to answer questions on its work at the Legislative Committee on Public Accounts, a multi-party committee that reviews the spending and results of all public bodies each year. This would be welcomed by the Commission and be good for both transparency and accountability.

Last year, we undertook a review of the *Human Rights Act*, with the assistance of Dr. Jula Hughes,

- accueil centralisé;
- triage;
- programme très efficace de médiation précoce;
- enquêtes plus exhaustives;
- rapports d'analyse fondés sur l'enquête;
- recommandations fondées sur les faits et la loi;
- approche ciblée pour présenter les cas à une commission d'enquête ou en cour.

La Commission des droits de la personne traite maintenant les plaintes dans un délai moyen de 12 mois suivant leur dépôt. Nous avons adopté une culture d'amélioration continue et nous cherchons constamment à améliorer les services que nous dispensons à la population du Nouveau-Brunswick.

Nous continuerons d'accroître notre présence dans la collectivité en présentant un plus grand nombre d'exposés, et en ayant des activités et des contacts plus fréquents avec les groupes d'intervenants.

Nous chercherons aussi des moyens innovateurs de communiquer avec le public et les collectivités.

L'avenir pour la Commission

La Commission a recommandé au gouvernement d'en faire un organisme aussi indépendant que le Bureau de l'ombudsman, le Bureau du commissaire aux langues officielles et autres organismes semblables. La Commission serait ainsi tenue de répondre aux questions sur ses travaux devant le Comité des comptes publics de l'Assemblée législative, un comité multipartite qui étudie les dépenses et les résultats de tous les organismes publics chaque année. Une telle structure serait bien accueillie par la Commission et favoriserait la transparence et la reddition des comptes.

L'an dernier, nous avons entrepris une étude de la *Loi sur les droits de la personne*, avec l'aide de Jula Hughes,

professor of Law at UNB. The Commission met in Edmundston last summer to review this work and develop recommendations to government from that review. We took the opportunity to meet with some representatives of the community in Edmundston.

Summary of the Recommendations:

1. Independence & impartiality

The New Brunswick Human Rights Commission exercises important statutory functions. It promotes human rights in the province through public education and administers a variety of dispute resolution mechanisms for dealing with human rights complaints. To fulfil its statutory mandate, it not only has to be free from interference by government, it also has to be seen to be independent. In the course of any restructuring of the Commission, the following must therefore be assured:

a) Adequate funding must be ensured to fulfil the Commission's mandate of promoting human rights and dealing with complaints appropriately and in a timely fashion;

b) The Commission should represent itself directly in the budgeting process, at Public Accounts and at Main Estimates;

c) To ensure efficiency, administrative support should be provided from a government department for financial, general administration, purchasing, human resources, translation and IT services;

d) The Director of the Commission should be appointed at the Assistant Deputy Minister level;

e) The adjudicative function of a Board of Inquiry

professeure de droit à l'UNB. La Commission s'est réunie à Edmundston l'été dernier pour analyser ces travaux et élaborer, à partir de cette analyse, des recommandations à l'intention du gouvernement. Nous avons profité de l'occasion pour rencontrer des représentants de la communauté d'Edmundston.

Résumé des recommandations :

1. Indépendance et impartialité

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick exerce des fonctions statuaires importantes. Elle fait la promotion des droits de la personne dans la province en sensibilisant le public. Elle gère divers mécanismes de résolution des conflits pour traiter les plaintes en matière de droits de la personne. Pour exercer son mandat législatif, elle doit non seulement être libre de toute ingérence gouvernementale, mais elle doit aussi être perçue comme indépendante. Dans toute restructuration de la Commission, les éléments suivants doivent donc être pris en compte :

a) Un financement adéquat doit être assuré pour remplir le mandat de la Commission qui consiste à faire la promotion des droits de la personne et à traiter les plaintes de façon appropriée et rapide;

b) La Commission devrait se représenter elle-même dans le processus budgétaire, aux Comptes publics et pour le Budget principal;

c) Afin que l'efficacité soit assurée, un ministère du gouvernement doit fournir un soutien administratif pour les services financiers, l'administration générale, les achats, les ressources humaines, la traduction et la technologie de l'information;

d) Le directeur de la Commission doit être nommé au niveau de sous-ministre adjoint;

e) Une commission d'enquête doit être libre de toute ingé-

must be immunized from political interference and protected from the perception of political interference;

f) The Commission should be made responsible for the referral of a complaint to a tribunal without continued requirement of Ministerial appointment of a Board of Inquiry; and,

g) The independence of the Commission in dealing with complaints must be assured.

2. Appointments and compensation of Commissioners

Appointments of Commissioners should be from the community, involving citizens in the administration of the *Act*, having regard to regional, linguistic and stakeholder representation.

Members should be appointed for a three year term with rolling or staggered appointments to further continuity and ensure quorum.

The Chair of the Commission should be appointed for a five year term.

Per diems should more appropriately reflect the work and responsibility of the Commission. They have not been changed in 20 years.

3. Two languages – one Act

The *Act* should be revised in its entirety to bring the English and French versions in line with each other. The Commission should be given an opportunity to review the revised *Act* prior to its enactment.

4. Pension plan exception

The Pension Plan exception in s. 3(6)(a) of the *Hum-*

rence politique dans sa fonction d'arbitrage et être protégée contre la perception d'ingérence politique;

f) La Commission doit être responsable du renvoi d'une plainte à un tribunal sans que le ministre soit toujours obligé de nommer une commission d'enquête;

g) L'indépendance de la Commission dans le traitement des plaintes doit être assurée.

2. Nominations et rémunération des commissaires

Les commissaires doivent être nommés au sein de la collectivité, de façon à assurer la participation des citoyens à l'application de la *Loi*, concernant la représentation régionale, linguistique et des intervenants.

Les membres doivent être nommés pour un mandat de trois ans et les nominations doivent être échelonnées afin que la continuité et la présence d'un quorum soient mieux assurées.

Le président de la Commission doit être nommé pour un mandat de cinq ans.

Les indemnités journalières doivent mieux prendre en compte le travail et la responsabilité de la Commission. Ces indemnités n'ont pas été modifiées depuis 20 ans.

3. Deux langues – une Loi

La *Loi* doit être révisée au complet pour que les versions anglaise et française soient harmonisées. La Commission doit avoir la possibilité de réviser la *Loi* avant son adoption.

4. Exception concernant le régime de pension

L'exception concernant le régime de pension à l'alinéa

an Rights Act should be removed. This exception allows for mandatory retirement when there is a "bona fide" retirement or pension plan.

5. Appointments of Vice-chairs – Labour and Employment Board

The *Labour and Employment Board Act* should be amended to provide for the appointment of two (2) Vice-chairpersons of the Labour and Employment Board with expertise in human rights law, who could then be assigned by the Chair of the Labour and Employment Board to hear cases from the human rights docket of the Labour and Employment Board, particularly in cases unrelated to employment

Diversity

When possible we stand with our communities in support of human rights. In this year we met with representatives of the Tiferes Israel Synagogue; the Moncton Mosque; the Multicultural Association of the Greater Moncton Area; and members of the City of Moncton's Committee on Cultural Affairs and Heritage, to discuss how best to respond to offensive graffiti that had appeared on several Moncton establishments.

One of the Commission's educational priorities is to link human rights and population growth. Our human rights record is part of what makes Canada and New Brunswick attractive to immigrants. Human rights protections against discrimination, harassment and bullying also play a major role in what makes immigrants and other minorities feel that they can belong here and can fully participate in our communities."

3(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* doit être supprimée. Cette exception permet la retraite obligatoire lorsqu'il existe un régime de pension ou de retraite effectif.

5. Nominations de vice-présidents – Commission du travail et de l'emploi

La *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* doit être modifiée afin de prévoir la nomination de deux vice-présidents de la Commission du travail et de l'emploi qui possèdent des connaissances spécialisées en droits de la personne; ces deux vice-présidents pourraient être désignés par le président de la Commission du travail et de l'emploi pour entendre les cas touchant les droits de la personne, en particulier les cas qui ne sont pas rattachés à l'emploi.

Diversité

Dans la mesure du possible, nous aidons nos collectivités à appuyer les droits de la personne. Durant cette année, nous avons rencontré les représentants de la Synagogue Tiferes Israel, de la mosquée de Moncton; de l'Association multiculturelle de la région du Grand Moncton; et des membres du Comité des affaires culturelles et patrimoniales de la ville de Moncton pour discuter des moyens à prendre afin de mieux intervenir dans le cas des graffitis injurieux qui sont apparus sur plusieurs établissements de Moncton.

Une des priorités de la Commission en matière d'éducation est d'établir un lien entre les droits de la personne et la croissance démographique. Notre bilan dans le domaine des droits de la personne est un élément qui rend le Canada et le Nouveau-Brunswick attrayants pour les immigrants. La protection des droits de la personne contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation joue aussi un rôle de premier plan dans les caractéristiques qui font que les immigrants et les autres minorités développent un sentiment d'appartenance ici et peuvent participer à part

To develop the immigration focus of its educational program, the Commission has partnered with multicultural groups in the province to develop and deliver a series of presentati ns on human rights.

Youth Forum

In October 2008, the Commission and the Atlantic Human Rights Centre hosted a youth forum, "Born Free," at Saint Thomas University.

Grade 11 and 12 students from around the province were given an opportunity to learn more about human rights. The goal was to help youth become familiar with human rights and to discuss the issues with youth from different parts of New Brunswick. Most of the activities were organized by the youth. Experts were present to share their knowledge with the participants.

Human Rights Awards

In this year the Commission made two awards, the 2009 New Brunswick Human Rights Award and the Pioneer of Human Rights Award.

The Human Rights Award is an annual award established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The Pioneer of Human Rights Award is presented by the Human Rights Commission on an irregular basis to recognize pioneers in the protection and promo-

entière dans nos collectivités.

Afin de développer le volet immigration de son programme de sensibilisation, la Commission a créé un partenariat avec des groupes multiculturels de la province en vue de préparer et d'offrir une série de présentations sur les droits de la personne.

Forum jeunesse

En octobre 2008, la Commission et le Centre des droits de la personne de l'Atlantique ont été l'hôte d'un forum jeunesse intitulé « Nés libres » à l'Université Saint Thomas.

Des élèves de la 11e et de la 12e année de toute la province ont eu l'occasion de se renseigner davantage sur les droits de la personne. L'objectif était d'aider les jeunes à se familiariser avec les droits de la personne et de discuter des enjeux avec des jeunes de toutes les régions du Nouveau-Brunswick. La plupart des activités ont été organisées par les jeunes. Des experts étaient présents pour faire profiter les participants de leurs connaissances spécialisées.

Prix des droits de la personne

Durant l'année, la Commission a décerné deux prix, soit le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2009 et le Prix des pionniers des droits de la personne.

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Le Prix des pionniers des droits de la personne est décerné par la Commission des droits de la personne sur une base non régulière afin de reconnaître les pionniers de la

tion of human rights for their historic contributions to human rights in Canada.

The Pioneer of Human Rights Award was given to the Asper Foundation for its Human Rights and Holocaust Studies Program. Gail Asper received the Award at the Youth Forum in October.

The Asper Foundation is involved in the lives of many students in New Brunswick. The Human Rights and Holocaust Studies Program aims to promote tolerance and sensitize Grade 9 students to the consequences of racism. The program started in Winnipeg, Man., in 1997, and it is inclusive of students from different backgrounds.

Since 2001, 101 Francophone and Anglophone students and chaperones from Fredericton, Moncton, Saint John, Stanley, Woodstock and Hartland have participated in the program. The Asper Foundation has contributed more than $100,000 to enable these students to participate.

The Asper family has set a great example for us to follow, and we challenge others to step forward and join their pioneer efforts to advance human rights among youth.

The annual Human Rights Award was presented to Ken Pike, of Rothesay, who has been involved with human rights since 1989. In that year, he switched from being a lawyer to become an employee of the Association for Community Living. He has worked for the organization provincially and regionally since then, and today he is the director of social policy for the New Brunswick Association for Community Living.

Mr. Pike has devoted his career and much of his personal life to helping persons with disabilities have

protection et de la promotion des droits de la personne pour leurs contributions historiques aux droits de la personne au Canada.

Le Prix des pionniers des droits de la personne a été décerné à la Fondation Asper pour son programme d'études sur les droits de la personne et sur l'Holocauste. Gail Asper a reçu le Prix lors du Forum jeunesse en octobre.

La Fondation Asper fait partie de la vie de bon nombre d'élèves au Nouveau-Brunswick. Le programme d'études sur les droits de la personne et sur l'Holocauste vise à promouvoir la tolérance et à sensibiliser les élèves de la 9e année aux conséquences du racisme. Destiné aux élèves de tous les milieux, c'est à Winnipeg, au Manitoba, que ce programme a vu le jour en 1997.

Depuis 2001, 101 élèves francophones et anglophones et leurs accompagnateurs de Fredericton, Moncton, Saint Jean, Stanley, Woodstock et Hartland ont participé au programme. La Fondation Asper a contribué plus de 100 000 $ pour que ces élèves puissent participer.

La famille Asper nous a donné un bon exemple à suivre, et nous lançons le défi à d'autres de faire un pas de l'avant et de s'associer aux efforts de leurs pionniers pour faire avancer les droits de la personne chez les jeunes.

Le Prix annuel des droits de la personne a été conféré à Ken Pike de Rothesay, qui œuvre dans le domaine des droits de la personne depuis 1989. Durant cette année, il a abandonné sa carrière d'avocat et est devenu employé de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire. Il travaille pour l'organisme à l'échelle régionale et à l'échelle provinciale depuis ce moment-là. Aujourd'hui, il est directeur de la politique sociale à l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.

M. Pike a consacré sa carrière et une bonne partie de sa vie personnelle pour que les personnes handicapées aient

the same choices, opportunities and independence as other New Brunswickers. Mr. Pike has helped assure that every New Brunswicker regardless of ability be respected and have the right to be heard.

The Human Rights Award was presented to Mr. Pike on September 10, 2008 by Lt.-Gov. Herménégilde Chiasson at the Credo Memorial to John Peters Humphrey in Hampton, N.B..

Conclusion

I hope I have helped you understand more about the work of the New Brunswick Human Rights Commission.

The work of human rights commissions is not done. Discrimination continues in many areas where most of us would think it has been eliminated. For example, some women still lose their jobs because they are pregnant, individuals with service dogs are sometimes refused taxi service or an apartment; and people with disabilities continue to be treated in a discriminatory manner.

I would like nothing better than to be able to tell you that the Human Rights Commission is no longer needed and that every New Brunswicker will be treated in a non-discriminatory manner. Progress has been made, but we still have work to do.

On behalf of the Staff and Commissioners of the New Brunswick Human Rights Commission, I want to thank everyone who has helped us do our job during the last year.

Gordon L. Porter,
Chair

les mêmes choix, chances et autonomie que les autres Néo-Brunswickois. M. Pike a contribué à garantir que chaque Néo-Brunswickois, quelle que soit sa capacité, soit respecté et ait le droit de se faire entendre.

Le Prix des droits de la personne a été décerné à M. Pike le 10 septembre 2008 par le lieutenant-gouverneur Herménégilde Chiasson au monument commémoratif de John Peters Humphrey, à Hampton, au Nouveau-Brunswick.

Conclusion

J'espère vous avoir aidé à mieux comprendre le travail de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Le travail des commissions des droits de la personne n'est pas terminé. La discrimination persiste dans de nombreux domaines, où nous aurions, la plupart d'entre nous, la tendance à croire qu'elle a été éliminée. Par exemple, certaines femmes perdent leur emploi parce qu'elles sont enceintes, les personnes avec des chiens d'assistance se voient parfois refuser le service de taxi ou l'accès à un appartement, et les personnes ayant une incapacité continuent d'être traitées de façon discriminatoire.

Rien au monde ne me rendrait plus heureux que de pouvoir vous affirmer que la Commission des droits de la personne n'est plus nécessaire et que chaque Néo-Brunswickois sera traité de façon non discriminatoire. Des progrès ont été réalisés, mais nous avons encore du pain sur la planche.

Au nom du personnel et des membres de la Commission des droits de la personne, je tiens à remercier tous ceux et celles qui nous ont aidés à accomplir notre travail durant la dernière année.

Le président,
Gordon L. Porter.

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2009)

Dr. Gordon L. Porter
Chair

Dr. Gordon L. Porter is the Director, Inclusive Education Initiatives, of the Canadian Association for Community Living, and a retired professor at the University of Maine at Presque Isle. He has also taught at McGill University, the University of Prince Edward Island and the University of Calgary. Dr. Porter studied at the University of New Brunswick, the University of Maine and Syracuse University in New York.

Dr. Porter is an internationally known expert on inclusive education who has consulted, lectured and conducted training in numerous countries around the world, most recently in Columbia, Austria and Peru. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter is the recipient of the 2007 Whitworth Award for Education Research presented by the Canadian Education Association. The Award recognizes Dr. Porter's substantial contribution nationally and internationally to building inclusive classrooms at both a conceptual and a practical level.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation at the University of Otago and a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain, and has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank. He co-edited the book

Profils des membres de la Commission

(en date du 31 mars 2009)

Gordon L. Porter
Président

Gordon L. Porter, Ph.D., est le directeur des initiatives d'intégration communautaire de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et un professeur retraité de l'Université du Maine, à Presque Isle. Il a également enseigné à l'Université McGill, à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et à l'Université de Calgary. M. Porter a étudié à l'Université du Nouveau-Brunswick, à l'Université du Maine et à l'Université de Syracuse, à New York.

M. Porter est un expert de renommée internationale en matière d'enseignement inclusif qui a été conseiller, conférencier et instructeur dans de nombreux pays, plus récemment en Colombie, en Autriche et au Pérou. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock, après avoir été enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter est le lauréat du Prix Whitworth de 2007 pour la recherche en éducation que lui a décerné l'Association canadienne d'éducation (ACE). Le prix rend hommage à son énorme contribution nationale et internationale, tant au niveau conceptuel qu'en pratique, afin de constituer des classes intégrées.

M. Porter a été visiteur stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) à l'Université d'Otago, conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) et consultant pour la Banque interaméricaine de développement. Il

Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion, as well as many articles and chapters in books.

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He received a Doctor of Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities. In October 2008, he received the Alumni Award of Distinction from the Associated Alumni Association of the University of New Brunswick. It was awarded for "distinguished contribution to the community through professional and personal service."

He is currently the Immediate Past President of CASHRA, the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies. He organized a national forum on human rights and inclusive education in Toronto in September 2008.

Dr. Porter was appointed as a member of the Human Rights Commission in 2001 and as Chair of the Commission in May 2005.

Aloke Chatterjee

Aloke Chatterjee, B.Sc., LL.B., LL.M., of the Ontario Bar, joined the Faculty of Law of the University of New Brunswick in the fall of 2003 as Assistant Professor to teach Civil Procedure and Constitutional Law.

After obtaining his LL.B. from Dalhousie Law School in 1997, he pursued post-graduate legal studies at Harvard, where he obtained his LL.M. in 1999.

Following graduate school, Professor Chatterjee served as law clerk to Mr. Justice Ian Binnie at the

a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué à des articles et à des chapitres dans un grand nombre d'autres ouvrages.

M. Porter est récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine. L'Université du Nouveau-Brunswick lui a remis un doctorat en droit (LL.D.) en reconnaissance de son travail auprès des personnes handicapées. En octobre 2008, il a reçu le Prix de distinction des anciens de l'Association des anciens de l'Université du Nouveau-Brunswick. Ce prix lui a été décerné pour sa contribution exceptionnelle à la collectivité par son service professionnel et personnel.

Il est actuellement président sortant de l'ACCCDP (Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne). Il a organisé un forum national sur les droits de la personne et l'inclusion scolaire à Toronto, en septembre 2008.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 2001 et président de la Commission en mai de 2005.

Aloke Chatterjee

Aloke Chatterjee, B.Sc., LL.B., LL.M., membre du barreau de l'Ontario, est entré au service de la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick à l'automne 2003 à titre de professeur adjoint de procédure civile et de droit constitutionnel.

Après avoir obtenu un baccalauréat en droit de la Dalhousie Law School en 1997, il a fait des études supérieures en droit à Harvard et a obtenu une maîtrise en droit en 1999.

Après ses études, il a travaillé comme stagiaire en droit pour le juge Ian Binnie de la Cour suprême du Canada. Il

Supreme Court of Canada. Prior to joining the Faculty of Law, Professor Chatterjee practiced corporate/commercial litigation in Toronto with the firm of Ogilvy Renault.

Professor Chatterjee has considerable interest and expertise in both public and private law. He has particular expertise in civil litigation and evidence, and is currently writing in this area. In addition, he has an ongoing interest in law and disability studies.

Arthur Harquail

Arthur Harquail was born in Dalhousie, NB on January 3, 1934. He went to school at the Sacred Heart Convent for three years and then moved to Edmundston with his family during the summer of 1943. He attended Conway Academy until grade six and then attended Cormier High School until 1950. He worked at the New Royal Hotel performing different tasks to put himself through school.

Mr. Harquail has had extensive involvement in organizations and community groups, including: the Board of Directors of the Detoxification Center "Lanterne Lions" and planning committee for the Alcoholism and Drug Commission's new center (1971-1982); Director with the NB Housing Association (15 years); Executive Director and member of the Strategic Planning and Public Relations committees for the Villa des Jardins (1988-2001); President of Nursing Homes of North Western New Brunswick.(1988-2001); Knights of Columbus; and member of the Sacred Heart Parish Committee (1985 up to the closing of the church in June of 1997).

Mr. Harquail has also been involved in, and a member of, various Council committees including:

a aussi pratiqué le droit des sociétés et le droit commercial au cabinet Ogilvy Renault de Toronto avant de faire partie du corps professoral de l'UNB.

M. Chatterjee s'intéresse vivement au droit public et au droit privé, et il possède des connaissances d'expert à cet égard. Ses domaines d'intérêt particulier sont le contentieux des affaires civiles et le droit de la preuve, thèmes sur lesquels portent ses textes actuels. En outre, il s'intéresse aux études sur l'incapacité et le droit.

Arthur Harquail

Arthur Harquail est né à Dalhousie au Nouveau-Brunswick, le 3 janvier 1934. Il a étudié au Couvent du Sacré-Cœur durant trois ans avant de déménager à Edmundston avec sa famille durant l'été de 1943. Il a fréquenté l'Académie Conway jusqu'en 6e année, puis l'école secondaire Cormier jusqu'en 1950. Il a travaillé à l'hôtel New Royal où il a rempli diverses fonctions afin de pouvoir poursuivre ses études.

M. Harquail a beaucoup travaillé au sein d'organismes et de groupes communautaires. Par exemple, il a été membre du conseil d'administration du centre de désintoxication « Lanterne Lions » et membre du comité de planification du nouveau centre de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance (de 1971 à 1982), directeur avec l'association d'habitation du Nouveau-Brunswick (15 ans); directeur général et membre des comités de planification stratégique et des relations publiques de la Villa des Jardins (de 1988 à 2001); président de l'Association des foyers de soins du Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick; membre des Chevaliers de Colomb et membre du comité paroissial de l'église Sacré-Cœur (de 1985 à la fermeture de l'église, en juin 1997).

M. Harquail a également siégé à divers comités à divers titres. Il a été notamment président de l'Association des six

President of the Six Cities Association (1984-1985); President of the Finance Committee for nine years; and representative of the City of Edmundston within the Board of Directors of the Saint-Leonard Regional Airport as Secretary since 1985. He was elected to the City Council to represent Zone 2 of Edmundston for many years, from 1977 to 1989, and then from 1991 to 1999, when he retired from municipal politics.

Mr. Harquail has been married for 53 years to Jeane Godreau and is the father of four sons (Bruce, Randy, Edward, John), and one daughter (Dian). He was employed by the Canadian National Railways from 1950 to 1990, when he retired.

Mr. Harquail is now serving a second term for the Human Rights Commission.

Audrey Lampert

Audrey Lampert is a native Monctonian who currently serves as Vice-Principal of Queen Elizabeth School in District 2 in Moncton. Involved at many different levels of the education system, she has taught in both Ontario and New Brunswick. Her teaching career has included children at every grade from Kindergarten to Grade 12, as well as adults, for several years, at New Brunswick Community College - Moncton. She holds a Bachelor of Arts from Dalhousie University, her Education credentials from the College of Education in Toronto, and a Master degree in Education Administration from l'Université de Moncton.

For many years, before returning to teach in the public system, Ms Lampert served as an elected member of the Board of School Trustees for District 2. It was during this period that human rights issues

cités du Nouveau-Brunswick (de 1984 à 1985), président du comité des finances pendant neuf ans et représentant de la ville d'Edmundston au conseil d'administration de l'Aéroport régional de Saint-Léonard, à titre de secrétaire, depuis 1985. Il a été élu au conseil municipal pour représenter la zone 2 d'Edmundston pendant de nombreuses années, soit de 1977 à 1989, puis de 1991 à 1999, année de sa retraite de la vie politique.

M. Harquail est marié depuis 53 ans à Jeane Godreau, et il est père de quatre fils (Bruce, Randy, Edward et John), et d'une fille (Dian). Il a travaillé au Canadien National de 1950 à 1990, l'année de sa retraite.

M. Harquail remplit actuellement son deuxième mandat à titre de membre de la Commission des droits de la personne.

Audrey Lampert

Originaire de Moncton, Audrey Lampert est présentement directrice adjointe de l'école Queen Elizabeth du district scolaire n° 2 à Moncton. Elle a enseigné en Ontario et au Nouveau-Brunswick et a travaillé à de nombreux paliers du système d'éducation. Au cours de sa carrière en enseignement, elle a enseigné aux enfants de la maternelle à la 12e année ainsi qu'aux adultes au New Brunswick Community College à Moncton pendant plusieurs années. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Dalhousie, d'un diplôme en enseignement du College of Education de Toronto et d'une maîtrise en administration scolaire de l'Université de Moncton.

Pendant de nombreuses années avant son retour à l'enseignement dans le système public, Mme Lampert a été membre élue au conseil scolaire du district n° 2. C'est à cette époque que les questions de droits de la personne ont

seemed to shape her raison d'être and she became an outspoken advocate for those whose rights had been denied. In 1996, when local school boards were abolished, she was appointed to the first interim Provincial Board of Education for the province of New Brunswick.

Ms Lampert is a recipient of a Friends of the Simon Wiesenthal Center award for her years of devotion to combating discrimination, intolerance and racism.

Married to Judge Irwin Lampert, they have three adult children, son Jordan, daughter Mindy, son Leigh married to Darcie Richler, and one grandson, Max.

René Landry

René "Pepsi" Landry was born in Moncton on May 21, 1937, the son of Léonie LeBlanc and Wilfred Landry, into a family of 12. He attended the University of Ottawa where he received a certificate in Physical Education in 1962, and he graduated from the Université de Moncton in 1971 with a Bachelor of Commerce, Administration Major. He received a certificate in practicum counselling from Sir George Williams University in 1971, and in 1972 completed one year toward a Master of Education degree.

Mr. Landry worked for the City of Moncton as a Facilities Coordinator from 1981 to 1998. In this position he planned special events, scheduled recreational activities, and managed the Farmers' Market and the Sportsplex multi-purpose playing field. He also worked for the Moncton Boys' and Girls' Club from 1963 to 1981.

Very active in the areas of youth and recreation, he has been a board member for both the Moncton

formé sa raison d'être et qu'elle est devenue une défenseure ardente des personnes dont les droits ont été violés. Lors de la dissolution des commissions scolaires en 1996, elle a été nommée à la première commission provinciale de l'éducation par intérim du Nouveau-Brunswick.

Audrey Lampert est lauréate d'un prix du Friends of the Simon Wiesenthal Center en reconnaissance de ses années de dévouement envers la lutte contre la discrimination, l'intolérance et le racisme.

Elle et son mari, le juge Irwin Lampert, ont trois enfants adultes : deux fils, Jordan et Leigh (Darcie Richler) et une fille, Mindy et un petit-fils, Max.

René Landry

Né à Moncton le 21 mai 1937, M. Landry est l'un des douze enfants de Léonie LeBlanc et de Wilfred Landry. Il a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962, et a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. Cette même année, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de l'Université Sir George Williams, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

M. Landry a travaillé pour la municipalité de Moncton en tant que coordonnateur des installations de 1981 à 1998. À ce titre, il a planifié les manifestations spéciales; établi le calendrier des activités récréatives; et géré le marché des fermiers ainsi que le complexe sportif et terrain de jeux à usages multiples. Il a également travaillé pour le Club garçons et filles de Moncton de 1963 à 1981.

Très actif dans les domaines de la jeunesse et des loisirs, M. Landry a été membre du conseil d'administration de

Youth Residences and the Moncton Boys' and Girls' Club, has been on the Volunteer Awards Committee for the City of Moncton, has been a volunteer with the Kidney Foundation of Canada, and was a founding member of the Université de Moncton Aigles Bleus Booster Club. He has also been involved with the Pine Needle Golf and Country Club, the Recreation Society of Atlantic Canada, the Moncton Lions Minor Baseball Association, and the Greater Moncton Leisure Master Plan Committee.

Mr. Landry has often been recognized for his various accomplishments. He is the recipient of the Builder of Youth Award from the Boys' and Girls' Clubs of Canada in 1991 and the Silver Keystone Award for outstanding service to youth in 1991. In 1992 he was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in recognition of significant contributions to his community and to Canada.

As a member of the Legislative Assembly of New Brunswick from 1999 to 2003, Mr. Landry was a member of the Standing Committee on Privileges and the Select Committee on Health Care.

In the 2004 municipal election, he was elected as a member of Moncton City Council. He was appointed member of the City of Moncton's Finance Committee, the Accessibility Committee, the Environment Committee and the Administration Committee; member of Codiac Transit and Lions Senior Citizens Centre boards; as well as Liaison Councillor to the Moncton Fire Department, and the 400th Anniversary Celebrations.

In 2008, Mr. Landry was elected to the Moncton City Council for a second term. He currently serves as Deputy Chair of the Cultural Affairs & Heritage Committee and Deputy Chair of the Quality of Life Committee, and sits on the City of Moncton Pension

Moncton Youth Residences et du Club garçons et filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bénévoles de la municipalité de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour le Pine Needles Golf & Country Club, la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu, en 1991, le prix Pilier de la jeunesse des Clubs garçons et filles du Canada ainsi que le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

À titre de député à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003, M. Landry a été membre du Comité permanent des privilèges et du Comité spécial des soins de santé.

En mai 2004, il a été élu conseiller municipal à Moncton. Il a été nommé membre du comité des finances de la municipalité de Moncton, du comité d'accessibilité, du comité de l'environnement et du comité de l'administration; membre des conseils d'administration de la Commission de transport Codiac, et du Club d'aînés Lions; ainsi que conseiller de liaison du Service d'incendie de Moncton et des Célébrations du 400e anniversaire.

En 2008, M. Landry a été élu au conseil municipal de Moncton pour un deuxième mandat. Il a été vice-président du Comité des affaires culturelles et patrimoniales, vice-président du Comité sur la qualité de vie et il siège à la Commission des pensions de la ville de Moncton, à la

Board, the Codiac Transit Commission, the Moncton Lions Community Center Board, the Ability Transit Committee and the Tri-Community Council-Liaison Committee.

Mr. Landry resides in Moncton with his wife Jacqueline (Gagnon), a kindergarten teacher. He is the proud father of two grown sons, Michel and Marc.

Muriel Morisset

Muriel Morisset is now retired, after 34 years of service in education.

Mrs. Morisset first obtained a Bachelor of Arts and then completed a Bachelor of Education at the Université de Moncton. After receiving a Principal's Certificate, she obtained a Master of School Administration from the same university.

During her career, Mrs. Morisset occupied the positions of teacher, vice-principal (École Le Tremplin), and head of the social studies department at Polyvalente W.-A.-Losier in Tracadie-Sheila. In 1993, along with other colleagues, she earned the Teaching Excellence Award from the New Brunswick Department of Education.

Besides her teaching activities, Mrs. Morisset has always distinguished herself through her involvement in extracurricular activities, particularly in theatre arts. For example, she staged an unpublished play by Raymond Breau, called *Les renards de la rivière*. In 1999, she put on *Léo à vélo* by Marcel Sabourin, which she presented in New Brunswick, Quebec and Switzerland.

Commission Codiac Transit, au conseil du Centre communautaire des Lions de Moncton, au Comité d'Ability Transit et au Comité de liaison des trois communautés.

M. Landry habite Moncton avec son épouse, Jacqueline Gagnon, qui est enseignante de maternelle. Il est fier de ses deux fils adultes, Michel et Marc.

Muriel Morisset

Muriel Morisset est actuellement à la retraite, après 34 années de service en éducation.

Mme Morisset a d'abord obtenu un baccalauréat ès arts, pour ensuite faire un baccalauréat en éducation à l'Université de Moncton. Après un certificat d'aptitude à la direction des écoles, elle obtint une maîtrise en administration scolaire auprès de la même université.

Au cours de sa carrière, Mme Morisset a occupé les postes d'enseignante, de directrice adjointe (école Le Tremplin) et de chef de département des sciences humaines à la polyvalente W.-A.-Losier de Tracadie-Sheila. En 1993, avec d'autres collègues, elle a reçu le prix d'excellence dans l'enseignement par le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick.

Parallèlement à ses activités d'enseignement, Mme Morisset s'est constamment distinguée par son dévouement au niveau du parascolaire, notamment en art dramatique. Elle a, entre autres, monté une pièce inédite de Raymond Breau, « Les renards de la rivière ». En 1999, elle montait « Léo à vélo » de Marcel Sabourin, qu'elle a présentée au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Suisse.

In addition to theatre, she was able to share with her students the richness of educational travel. Since her very beginnings in teaching, she has always believed in this important means of educating young people. For that reason, to complement her courses, she took them to places like Fredericton, Louisbourg, Quebec City, New York and Europe. She ended her career in June 2003 with a trip to Ottawa with her Club des humanistes.

At the community level, Mrs. Morisset was involved in numerous organizations, including majorettes, youth group, catechism and presentations on the history of her parish. She devoted her first year of retirement to publishing a historical book, entitled *Rivière-du-Portage…une rivière, une paroisse*, in collaboration with her father and her husband.

Muriel is married to Denis Morisset; she is the mother of three (Chantal, Sacha and Myriam) and has four grandsons, Jérémie, Alex, Félix and Gabriel.

Mrs. Morisset's trademark throughout her career has been her urge to make students happy by passing on to them the desire to use their abilities to the fullest and to never give up the fight to defend individual rights and the true values of our society.

Emil Olsen

Emil Olsen was born in Edinburgh, Scotland on December 3, 1942. He immigrated to Canada with his mother, a war bride, along with his brother and sister, on the Queen Mary, landing at Pier 21 in Halifax, Nova Scotia in August 1946. His father, a member of the Canadian Army during the Second World War, met them in Fredericton, where they lived for a number of years before moving to McAdam in 1955.

En plus du théâtre, elle a su faire partager à ses élèves la richesse des voyages éducatifs. Depuis ses tout débuts en enseignement, elle a toujours cru en ce moyen privilégié de formation pour les jeunes. C'est ainsi qu'elle les a promenés un peu partout, en guise de complément à ses cours : Fredericton, Louisbourg, Québec, New York, Europe. Elle a terminé sa carrière en juin 2003 par un voyage à Ottawa avec son « Club des humanistes ».

Au niveau communautaire, Mme Morisset s'est intéressée à de nombreuses organisations, notamment aux majorettes, à la cellule jeunesse, à la catéchèse et aux présentations sur l'historique de sa paroisse. Elle consacra sa première année de retraite à la publication d'un livre historique : « Rivière-du-Portage… une rivière, une paroisse », en collaboration avec son père et son mari.

Mme Morisset est mariée à Denis Morisset, et est mère de trois enfants (Chantal, Sacha et Myriam) et grand-mère de quatre petits-fils, Jérémie, Alex, Félix et Gabriel.

Ce qui a été la marque de commerce de Mme Morisset tout au long de sa carrière, c'est ce besoin impérieux de rendre les élèves heureux en leur transmettant le goût d'aller jusqu'au bout de leurs capacités et de ne jamais cesser de combattre pour la défense des droits individuels et des véritables valeurs de notre société.

Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse, le 3 décembre 1942. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 de Halifax, en Nouvelle-Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

Mr. Olsen graduated from the McAdam High School in 1961 and the New Brunswick Community College in Moncton in 1963 as a Mechanical Technologist. After a 41 year career in the petroleum industry he retired in December of 2004.

He was elected as a Councillor in Quispamsis in 2004 and re-elected as Deputy Mayor in 2008.

Mr. Olsen moved to Quispamsis in 1974 and immediately became active in community affairs. His service record is lengthy, having served on numerous municipal, regional and provincial committees. He is proud to have signed the original Regional Agreements in the Kennebecasis Valley for fire, police, ambulance and library services on behalf of the residents of Quispamsis. He continues to support and recognize the strengths of regional services.

Mr. Olsen was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in 1992, and is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal.

He and his wife Margot have been married 45 years, and have four children and eight grandchildren.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, Early Childhood Education from the Frobel Institute in Truro, N.S., a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001. She is currently enrolled in a Mi'kmaq

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School en 1961 et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en décembre de 2004.

M. Olsen a été élu conseiller à Quispamsis en 2004 et réélu maire suppléant en 2008.

M. Olsen a déménagé à Quispamsis en 1974 et il a commencé immédiatement à participer aux affaires communautaires Il a consacré de nombreuses années au service communautaire, ayant siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, d'ambulance et de bibliothèque au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen a mérité la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada et est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine.

Lui et sa femme, Margot, sont mariés depuis 45 ans. Ils ont quatre enfants et huit petits-enfants.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward est titulaire d'un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick en 1985, un baccalauréat en éducation de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000, une maîtrise en éducation en 2001 et a étudié en éducation de la petite enfance à l'Institut Froeble

Language course at St. Thomas University

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, N.B., where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. She was a Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations for many years. She is currently employed with the Province of New Brunswick in School District 16 as an educator.

She is a member of the Education Committee in Metepenagiag First Nations, in Red Bank, N.B., and a former member of the New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Advisory Committee of the North/South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in cultural and other community activities, especially those involving children, youth and community members. In 1995, Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services chose her as a National Native Role Model for the Atlantic provinces.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003 and 2006.

à Truro (Nouvelle-Écosse). Elle suit actuellement un cours de micmac à l'Université St. Thomas.

En 1986, M[me] Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, au N.-B., où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Elle a été directrice et enseignante à la Metepenagiac School de Red Bank pendant plusieurs années. Elle est actuellement à l'emploi du gouvernement du Nouveau-Brunswick, soit dans le district scolaire N[o] 16 comme éducatrice.

Elle membre du comité de l'éducation des Premières nations Metepenagiag à Red Bank et elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif auprès de l'école de la North/South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités culturelles et communautaires, particulièrement celles qui concernent les enfants, les jeunes et les membres de la communauté. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, et sa nomination a été renouvelée en 2003 et en 2006.

Compliance

Complaint Process

Individuals who believe they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity have the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

The Commission continued with its triage function, where all formal complaints are reviewed by a triage team that identifies the human rights issues raised in the complaint, and answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form.

The Commission also continued with its centralized complaint notification system, where one human rights officer is responsible for contacting the parties to all complaints that were referred from triage. The officer contacts the complainant, completes a settlement checklist and obtains the complainant's "without prejudice" proposed terms of settlement. The officer then advises respondent(s) of the complaint and of the Commission's mediation and investigation process, and offers its early mediation services.

If mediation is accepted, the officer attempts to resolve the complaint by providing the respondent(s) with the complainant's "without prejudice" proposed

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission a continué à exercer sa fonction de triage; elle examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte.

La Commission a aussi maintenu son mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, selon lequel il incombe à un agent des droits de la personne de prendre contact, après le triage, avec les parties visées par toutes les plaintes. L'agent communique avec la partie plaignante afin de remplir une liste de contrôle en vue d'un règlement et d'obtenir de celle-ci les conditions auxquelles elle serait disposée à conclure un règlement à l'amiable, sous réserve de ses droits. L'agent communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission et pour lui offrir les services de médiation précoce

Si la médiation est acceptée, l'agent tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre, sous réserve

terms of settlement. In some cases, the parties participate in a face-to-face mediation session. All settlement discussions are strictly confidential and are on a "without prejudice" basis.

If a settlement is reached, the parties sign a release and confidentiality agreement and the file is closed as being settled.

If a settlement is not reached, the respondent(s) must file a written response to the complaint and the complainant is provided with the opportunity to provide a written rebuttal to the response. The file is then reviewed and the next appropriate steps are determined. They may include dismissal at the Director's level or assignment to an officer for further investigatory steps.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find discrimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are accommodation, a letter of reference, a letter of apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

The complaint process is described in appendices C and F.

de ses droits. Dans certains cas, les parties se rencontrent à l'occasion d'une séance de médiation. Toutes les discussions en vue d'un règlement sont strictement confidentielles et se déroulent sous réserve des droits des parties.

Si les parties s'entendent, elles signent une renonciation et une entente de confidentialité et le dossier est classé parmi les affaires réglées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, l'intimé doit déposer une réponse écrite et le plaignant a la possibilité de répliquer par écrit à la réponse. Le dossier est ensuite mis à l'étude afin de déterminer les prochaines mesures à prendre. Ces mesures peuvent comprendre le rejet par la directrice ou la remise du dossier à un agent pour la poursuite de l'enquête.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé congédié, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

Le traitement des plaintes est décrit aux annexes C et F.

Complaint Statistics

Statistical information on all the complaints filed is found in Appendix D. Here are some highlights:

- The Commission received 196 complaints in 2008-09, compared to 197 complaints in 2007-08.
- When multiple grounds and activities are factored in, the 196 complaints included 298 allegations of discrimination.
- There were similar age discrimination complaints filed by 143 complainants against the same respondents; if each of those complaints is counted, there were 440 allegations of discrimination.
- 1049 referrals to other agencies were made.

Grounds of Discrimination

- If 143 similar age discrimination complaints filed against the same respondents are counted as one complaint, the most common grounds were physical disability (115) and mental disability (65), which together accounted for 60% of all complaints.
- As in previous years, most complaints were employment-related
- Of the 214 employment cases, the majority (135, 63%) dealt with discrimination based on physical or mental disability; the next most common ground was sex, with 22 complaints, of which 14 related to pregnancy.

Closed Complaints

Two hundred and four formal complaints were closed in 2008-09, compared to 167 in 2007-08. Thirty-five complaints were closed as having been abandoned, withdrawn or beyond the Commission's jurisdiction, compared to 32 in 2007-08. In addition to the formal complaints, the Commission success-

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'annexe D. Voici quelques faits saillants :

- En 2008-2009, la Commission a reçu 196 plaintes comparativement à 1197 plaintes en 2007-2008.
- Compte tenu des motifs et activités multiples, ces 196 plaintes représentaient 298 allégations de discrimination.
- Des plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge ont été déposées par 143 plaignants contre les mêmes intimés; si l'on compte chacune de ces plaintes, il y a eu 440 allégations de discrimination.
- En tout, 1 049 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes.

Motifs de discrimination

- Si l'on compte les 143 plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge déposées contre les mêmes intimés comme une seule plainte, les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (115) et l'incapacité mentale (65), qui représentaient en tout 60 % de l'ensemble des plaintes.
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi.
- Des 214 cas de discrimination dans l'emploi, la plupart (135, 63 %) étaient fondés sur une incapacité physique ou mentale, suivie des cas fondés sur le sexe, qui représentaient 22 plaintes, dont 14 étaient liées à la grossesse.

Fermeture de dossiers de plaintes

On a fermé 204 dossiers de plaintes officielles en 2008-2009 comparativement à 167 en 2007-2008. Trente-cinq plaintes ont été abandonnées ou retirées ou déclarées hors de la compétence de la Commission, comparé à 32 en 2007-2008. De plus, la Commission a intervenu avec succès dans 20 cas où une plainte officielle n'avait pas été

fully intervened in 20 cases before a formal complaint was filed. These were cases that had some urgency because, for example, a person was about to lose their job or to be evicted.

- The average age of closed complaints was 12 months, up from 11 months in the previous year.
- Of the 204 closed files:
  - 81 were settled, 24 in early mediation,
  - 83 were dismissed,
  - 35 were withdrawn or abandoned or found to be outside the Commission's jurisdiction.
  - 5 were closed at the Board of Inquiry or court level.

Settlements

Including pre-complaint interventions, a total of 101 cases were settled. They involved 81 formal complaints (compared to 78 in 2007-08) and 20 pre-complaint interventions. The cases were settled at the following stages:

- 20 cases during pre-complaint interventions,
- 24 cases settled within six months of the complaint,
- 42 cases settled after six months, but before being considered at a Commission meeting,
- 13 cases settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry, and
- 2 cases settled after being referred to a Board of Inquiry.

The following terms of settlement of formal complaints were agreed to:

- Over $1.4 million in damages,
- 11 letters of references,

déposée. Ces interventions préalables au dépôt d'une plainte ont été effectuées dans des cas qui présentaient une certain urgence, par exemple si une personne risquait de perdre son emploi ou d'être expulsée.

- En moyenne, il s'est écoulé 12 mois entre l'ouverture et la fermeture des dossiers, soit une augmentation par rapport à 11 mois l'année précédente
- Des 204 dossiers fermés :
  - 81 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 24 à l'étape de la médiation précoce,
  - 83 ont été rejetées,
  - 35 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors du ressort de la Commission.
  - 5 ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou du tribunal.

Règlements à l'amiable

Y compris les interventions préalables au dépôt d'une plainte, 101 cas ont été réglés à l'amiable. Il s'agit de 81 plaintes officielles (comparativement à 78 en 2007-2008) et 20 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 20 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte,
- 24 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte,
- 42 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinées au cours d'une réunion de la Commission,
- 13 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête, et
- 2 l'ont été après avoir été renvoyées à une commission d'enquête.

Des règlements à l'amiable de plaintes officielles ont été conclus aux conditions suivantes :

- Plus de 1,4 million de dollars en dommages-intérêts,
- Lettre de référence – 11 cas;

- 6 letters of apology or misunderstanding,
- 19 human rights training seminars,
- 6 policy changes or developments,
- 7 complainants accommodated,
- 3 job offers or reinstatements,
- 2 received benefits
- 1 change in legislation

Settlement terms of the 20 pre-complaint interventions were as follows:

- 20 complainant accommodations,
- 5 reinstatements or rescinding of employment dismissals,
- 1 offer of employment,
- 2 complainants provided with health benefits.

Sample Complaints

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Marital status / Services

A transgendered woman alleged that she was being discriminated against on the basis of her marital status, when she was refused the opportunity to change her gender identification on her birth certificate from male to female because she is married. She alleged that she was advised that if she was not married to her wife, to whom she has been married to for over 20 years, she could change her gender identification letter on her birth certificate. The service provider indicated that they were only following the legislation that governed this service, which was put into place prior to the legalization of same sex marriage. However, the service provider agreed to

- Lettre d'excuses ou faisant état d'un malentendu – 6 cas;
- Atelier de formation sur les droits de la personne – 19 cas;
- Politique modifiée ou élaborée – 6 cas;
- Mesure d'adaptation offerte au plaignant – 7 cas;
- Offre d'emploi ou de réintégration – 3 cas;
- Réception de prestations – 2 cas;
- Modification de la loi – 1 cas.

Voici les conditions du règlement des 20 interventions préalables au dépôt d'une plainte :

- Mesure d'adaptation offerte au plaignant – 20 cas;
- Rétablissement ou révocation du congédiement – 5 cas;
- Offre d'emploi – 1 cas;
- Réception de prestations de santé – 2 cas.

Exemples de plaintes

Voici des exemples de plaintes que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. État matrimonial / Services

Une femme transgenre a allégué avoir fait l'objet de discrimination en raison de son état matrimonial, lorsqu'on lui a refusé la possibilité de changer l'identification de son sexe sur son certificat de naissance (du sexe masculin au sexe féminin) parce qu'elle était mariée. Elle a allégué avoir été avisée que si elle n'était pas mariée à son épouse, avec qui elle était mariée depuis plus de 20 ans, elle pourrait changer la lettre d'identification de son sexe sur son certificat de naissance. Le fournisseur de services a indiqué qu'il avait tout simplement suivi la loi régissant ce service, qui a été mise en œuvre avant la légalisation du mariage entre personnes de même sexe. Toutefois, le fournisseur de services a accepté de prendre les mesures

take the necessary steps to remedy the situation, which included a change in legislation to remove the requirement that a transgendered person not be married in order to be eligible to make the changes on his or her birth certificate. This change in legislation occurred in December 2008 and the complainant was then able to make the changes to her birth certificate.

2. Physical disability / Employment

An employee alleged that his employer discriminated against him on the basis of his physical disability (injured shoulder) when they failed to accommodate him and when they shortly thereafter, terminated his employment. The respondent denied having discriminated against the complainant and maintained that they had hired the complainant for a special project and the duration of his employment was to be for a few weeks. They maintained that the complainant allegedly injured himself on the second day of work and advised them that he could not work for a week. They maintained that they had offered the complainant light duties but he refused. The respondent maintained that, as the complainant was hired for a short duration project, was unable to work and refused light duties, they had to hire another worker to fill the gap. They maintained that the complainant then provided them with another medical note putting him off work for another two weeks, which took them over the period for which he was hired to work. They maintained that the complainant's employment ended because the project ended and not because of his alleged physical disability.

Commission staff investigated the complaint, and the information gathered through the investigation was not sufficient to support the complainant's allegation of physical disability discrimination in employment. The file was closed by the Director, under the delegation authority provided for by the *Act*, as being

requises pour rectifier la situation; ces mesures comprennent une modification à la loi pour supprimer la disposition qui précise qu'une personne transgenre ne doit pas être mariée pour avoir le droit d'apporter des changements à son certificat de naissance. Cette modification à la loi a été effectuée en décembre 2008, et la plaignante a pu apporter les changements à son certificat de naissance.

2. Incapacité physique / Emploi

Un employé a allégué que son employeur a agi de façon discriminatoire à son égard en raison de son incapacité physique (blessure à l'épaule) en omettant d'apporter des modifications et en mettant fin à son emploi peu de temps après. L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire contre le plaignant et a soutenu avoir embauché le plaignant pour un projet spécial et que la durée de son emploi devait être de quelques semaines. L'employeur a soutenu que le plaignant s'est apparemment blessé le deuxième jour de travail et l'a avisé qu'il ne pourrait pas travailler pendant une semaine. L'employeur a indiqué avoir offert des tâches légères au plaignant mais que celui-ci a refusé. L'intimé a soutenu que vu que le plaignant avait été embauché pour un projet de courte durée, qu'il était incapable de travailler et qu'il avait refusé d'exécuter des tâches légères, il a dû embaucher un autre travailleur pour comblé le vide. Il a soutenu que le plaignant lui a alors fourni une note du médecin lui ordonnant de ne pas travailler pour deux autres semaines, ce qui dépassait la période pour laquelle il avait été embauché. L'employeur a soutenu que l'emploi du plaignant a pris fin parce que le projet s'est terminé et non en raison de son incapacité physique alléguée.

Le personnel de la Commission a enquêté sur la plainte. L'information recueillie dans le cadre de ce processus n'était pas suffisante pour appuyer l'allégation du plaignant qu'il avait été victime de discrimination en raison d'une incapacité physique en matière d'emploi. Le dossier a été clos par le directeur en vertu du pouvoir prévu par la *Loi*,

clearly without merit.

3. Physical disability, mental disability / Employment

An employee alleged that his employer discriminated against him on the basis of his mental disability (brain injury) and his physical disability (missing the tip of one of his fingers) when they failed to accommodate his disabilities, which in turn caused him to quit his employment. The complainant alleged that his mental disability caused him to be abrupt on the phone which led to complaints by customers. He maintained that when he informed the respondent of his mental disability they allegedly informed him that had they known about his mental disability, they would not have hired him. The complainant further alleged that the respondent failed to accommodate his physical disability when they refused to provide him with a special keyboard.

The respondent denied having discriminated against the complainant, and maintained that he had not informed them of his mental disability and only raised it with them when they had to address the issue of customer complaints with him. They maintained that they requested medical information from the complainant, but he refused to provide it and quit his employment prior to them being able to find an alternate position for him. They maintained that they did not make the comment about not hiring him had they had known about his disability.

Commission staff was able to effect a settlement: the complainant received monetary compensation as general damages; the respondent agreed to provide the complainant with a letter of misunderstanding and to receive a human rights seminar on the duty to accommodate; and the Commission agreed to review the employment policies of the respondent.

parce que le dossier était clairement non-fondé.

3. Incapacité physique et incapacité mentale / Emploi

Un employé a allégué que son employeur avait agi de façon discriminatoire à son égard en raison de son incapacité mentale (lésion au cerveau) et de son incapacité physique (bout du doigt amputé) en omettant de faire des adaptations pour ses incapacités, ce qui l'a incité à quitter son emploi. Le plaignant a allégué que son incapacité mentale le portait à être brusque au téléphone, ce qui a donné lieu à des plaintes de la part des clients. Lorsqu'il a avisé l'intimé de son incapacité mentale, celui-ci l'aurait informé que s'il avait été au courant de cette incapacité, il ne l'aurait pas embauché. Le plaignant a aussi allégué que l'intimé a omis de faire des adaptations pour sa capacité physique en refusant de lui fournir un clavier spécial.

L'intimé a nié avoir fait preuve de discrimination contre le plaignant, et a soutenu que ce dernier ne l'avait pas mis au courant de son incapacité mentale. Il l'avait fait uniquement lorsque l'employeur a abordé avec lui les plaintes des clients. L'intimé a soutenu qu'il avait demandé au plaignant de lui fournir des renseignements médicaux, mais que celui-ci a refusé et a quitté son emploi avant que l'on puisse lui trouvé d'autres fonctions. L'intimé a nié avoir dit qu'il aurait refusé de l'embaucher s'il avait été au courant de son incapacité.

Le personnel de la Commission a réussi à obtenir un règlement : le plaignant a obtenu une indemnisation financière pour des dommages-intérêts généraux; l'intimé a accepté de présenter une lettre au client expliquant qu'il y avait eu un malentendu et a convenu d'accepter un atelier sur les droits de la personne concernant l'obligation d'accommoder. La Commission a convenu de revoir les politiques d'emploi de l'intimé.

4. Marital status / Employment

A woman town councillor alleged that members of her town council were discriminating against her on the basis of her marital status, not married, when they voted on and adopted a new travel policy that indicated that the registration fee for the annual municipal meeting and the Christmas party would only be covered for spouses of council members, and not a guest. The complainant alleged that, because she is not married, she would either have to attend these functions alone or she would have to cover the expenses of her guest, while the married councillors could bring their spouses and not be subjected to the same conditions.

The respondent denied having discriminated against the complainant. A complete investigation of the matter was done. During a Commission meeting, the Commission members decided not to dismiss the complaint and requested that Commission staff continue to attempt to resolve the issue. An election occurred during this time and new council members were appointed to council and agreed to resolve the matter by changing the travel policy back to include the registration fee of a guest. A news release was published regarding this issue.

5. Sex, including pregnancy / Employment

An employee alleged that her employer discriminated against her on the basis of her sex, including pregnancy, when they refused to accommodate her pregnancy related restrictions and when they terminated her employment while she was out on medical leave caused by her pregnancy. The complainant alleged that she provided her employer with her medical note requesting accommodation and the employer stated they would not accommodate her pregnancy related restrictions. The complainant alleged that she then went to her doctor, who placed her off on sick leave. The complainant maintained

4. État matrimonial / Emploi

Une conseillère municipale a allégué avoir été victime de discrimination de la part des membres de son conseil municipal en raison de son état matrimonial, (non mariée), lorsqu'ils ont adopté par un vote une nouvelle politique de déplacement. Cette politique indiquait que les frais d'inscription à l'assemblée municipale annuelle et au party de Noël seraient payés uniquement pour les conjoints des membres du conseil et non pour un invité. La plaignante a soutenu que vu qu'elle n'était pas mariée, elle serait obligée d'assister à ces fonctions seule ou de payer les dépenses de son invité alors que les conseillers mariés pouvaient se faire accompagner par leurs épouses et n'étaient pas assujetties aux mêmes conditions.

L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire à l'égard de la plaignante. Une enquête exhaustive de l'affaire a été effectuée. Lors d'une réunion de la Commission, les membres ont décidé de ne pas rejeter la plainte et ont demandé au personnel de la Commission de tenter de résoudre l'affaire. Des élections ont eu lieu pendant cette période et de nouveaux membres ont été élus au conseil. Le nouveau conseil a accepté de régler l'affaire en modifiant la politique sur les déplacements pour inclure les frais d'inscription d'un invité. Un communiqué a été publié à ce sujet.

5. Sexe, y compris la grossesse / Emploi

Une employée a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son sexe, y inclus la grossesse, lorsqu'il a refusé de faire des adaptations pour tenir compte des contraintes de la grossesse et lorsqu'il a mis fin à son emploi pendant qu'elle était en congé de maladie lié à sa grossesse. La plaignante a dit avoir fourni à son employeur une note du médecin demandant que des adaptations soient effectuées L'employeur aurait répondu qu'il ne ferait pas de réaménagement pour tenir compte des contraintes liées à sa grossesse. La plaignante dit avoir alors consulté son médecin qui l'a mise en congé de maladie. La plaignante a

that she provided this note to her employer and advised them that she would not be able to attend a meeting scheduled for one of the days she would be off work on sick leave. She alleged that when she went into work she noticed that she was no longer on the schedule and, when she inquired of her employer why, she was informed that her employment was terminated for not attending the scheduled meeting.

The respondent denied having discriminated against the complainant on the basis of her sex, including pregnancy. They maintained that the complainant quit her employment when she did not show up for the scheduled meeting.

An investigation of the matter was completed by the Commission's staff. The Commission members decided that they were not prepared to dismiss the complaint and requested that Commission staff continue to assist the parties in a reaching a resolution to the matter.

Commission staff was able to effect a settlement between the parties wherein the terms of settlement included general damages.

6. Physical disability / Services

A complainant alleged that a service provider discriminated against him on the basis of his physical disability (visual impairment) when they refused to accept his application to become a registered user of their accommodated transportation service, as they determined that he did not have a mobility impairment issue. The complainant alleged that, due to his disability, he relies on the assistance of his guide dog and he encountered difficulty in travelling within his city of residence. Therefore, he applied to receive the service provided by the respondent. He alleged that his application was denied by the respondent, citing that he did not have a mobility impairment.

soutenu avoir fourni cette note à son employeur et l'avoir avisé qu'elle ne pourrait pas assister à une réunion prévu pendant son congé de maladie. Elle allègue que lorsqu'elle s'est présentée au travail, elle a remarqué qu'elle ne figurait plus à l'horaire. Lorsqu'elle a demandé pourquoi à son employeur, elle a été avisée qu'il avait été mis fin à son emploi parce qu'elle n'avait pas assisté à la réunion prévue.

L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante en raison de son sexe, y inclus la grossesse. Il a soutenu que la plaignante avait quitté son emploi en omettant de se présenter à la réunion prévue.

Le personnel de la Commission a enquêté sur l'affaire. Ayant décidé qu'ils n'étaient pas prêts à rejeter la plainte, les membres de la Commission ont demandé au personnel de la Commission de continuer à aider les parties à arriver à un règlement.

Le personnel de la Commission a pu arriver à un règlement entre les parties qui comprennent les dommages-intérêts généraux.

6. Incapacité physique /Services

Un plaignant a allégué qu'un fournisseur de services a fait preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité physique (déficience visuelle) en refusant d'accepter sa demande d'usager inscrit de son service de transport adapté. Selon le plaignant, le fournisseur de service a déterminé qu'il n'avait pas de problème de mobilité réduite. Le plaignant a allégué qu'en raison de sa déficience, il dépend de son chien-guide et il a de la difficulté à se déplacer dans sa ville de résidence. Il a donc demandé l'accès au service dispensé par l'intimé. Il a allégué que l'intimé a rejeté sa demande en disant qu'il n'avait pas de problème de mobilité réduite.

The respondent agreed to participate in settlement discussions, and a resolution was reached wherein the complainant and those similarly situated would be provided with the opportunity to receive the service offered by the respondent.

7. Mental disability / Services

The complainant, a resident in a nursing home, alleged that the respondent discriminated against her on the basis of her mental disability (severe phobia of cats (ailurophobia) when they refused to remove the cat from the premises. The complainant alleged that she had resided in the nursing home for several years and the respondent had recently obtained a cat and placed it in the home. She alleged that, due to her intense phobia of the cat, she had to live mostly in her own room and despite this she continued to experience high levels of anxiety which had a negative impact on her health.

The respondent maintained that they had obtained the cat for therapeutic purposes for other residents but agreed to remove the cat from the home. The file was closed as being settled within two weeks from the date the Commission received the formal complaint.

8. Race, colour, sexual orientation and sexual harassment / Employment

An employee alleged that her employer and her co-workers discriminated against her on the basis of her race (African Canadian), her colour (black) and her sexual orientation (gay) when she was subjected to differential treatment and harassment by both her employer and her co-workers and when the employer terminated her employment. She further alleged that, during her employment, she was subjected to sexual harassment. The complainant alleged that she was requested to use the side and rear entrances and not

L'intimé a accepté de prendre part à des discussions en vue d'un règlement et une entente a été conclue. Le plaignant et les autres personnes dans sa situation pourront se prévaloir du service offert par l'intimé.

7. Incapacité mentale / Services

La plaignante, une résidente d'un foyer de soins, a allégué que l'intimé a agi de façon discriminatoire envers elle en raison de son incapacité mentale (une grave phobie des chats - ailurophobie) en refusant de retirer le chat des lieux. La plaignante a dit qu'elle résidait au foyer de soins depuis plusieurs années. L'intimé s'est procuré récemment un chat et l'a placé au foyer. La plaignante a allégué qu'en raison de sa grande phobie du chat, elle devait rester la plupart du temps dans sa chambre et malgré cela, elle faisait beaucoup d'anxiété, ce qui nuisait à sa santé.

L'intimé a répondu qu'il avait fait l'acquisition du chat pour des raisons thérapeutiques pour les autres résidents, mais il a accepté de retirer le chat du foyer. Le dossier a été clos dans un délai de deux semaines suivant la date de la réception de la plainte officielle par la Commission.

8. Race, couleur, orientation sexuelle et harcèlement sexuel / Emploi

Une employée a allégué que son employeur et ses collègues avaient fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa race (Afro-canadienne), de sa couleur (noire) et de son orientation sexuelle (gaie) lorsqu'elle a été victime d'un traitement différentiel et de harcèlement de la part de son employeur et de ses collègues et lorsque son employeur a mis fin à son emploi. Elle a aussi allégué qu'au cours de son emploi, elle a été victime de harcèlement sexuel. La plaignante a allégué qu'on lui demandait d'utiliser les entrées du côté et de l'arrière plutôt que

the main entrance to the respondent's facility because she is black, and this resulted in discrimination. Further, she alleged that she was forced to stop using a storage closet because she is gay, black and African Canadian. She alleged that co-workers posted pictures in the workplace that were derogatory to her race and colour. She further alleged that co-workers made negative comments about her because she is gay. The complainant alleged that the respondent terminated her employment when they became aware of the fact that she is gay. The complainant further alleged that she was subjected to sexual harassment when several of her co-workers made comments of a sexual nature to her.

The respondents denied having discriminated against the complainant. A complete investigation into the matter was done. The information indicated that: the complainant, along with all of her co-workers, was asked to use the side and rear entrances of the building due to the nature of the respondent's business; the complainant was asked to stop using the storage closet as she no longer worked in that department and it belonged to the full-time employee in that department; the complainant posted the inappropriate pictures, and not her co-workers; the complainant failed to provide sufficient information to support her allegation that co-workers made derogatory comments about her sexual orientation; and the complainant's employment was terminated due to her inappropriate behaviour in the workplace, including playing inappropriate music in the workplace, leaving work early without permission or advising anyone, acting aggressively in the workplace, and failing to learn the required skills for the job. The information gathered was also not sufficient to support the complainant's allegation that she was sexually harassed. The Commission members closed the file as being without merit.

l'entrée principale de l'installation de l'intimé parce qu'elle était noire et que cela était de la discrimination. Elle a aussi allégué qu'elle avait été obligée d'arrêter d'utiliser le placard parce qu'elle était gaie, noire et Afro-canadienne. Elle a soutenu que ses collègues ont affiché des photos dans le milieu de travail qui discréditent sa race et sa couleur. Selon elle, ses collègues faisaient des commentaires négatifs à son sujet parce qu'elle était gaie. La plaignante a dit que l'intimé a mis fin à son emploi lorsqu'il a appris qu'elle était gaie. Elle a affirmé aussi qu'elle était victime de harcèlement sexuel lorsque plusieurs de ses collègues lui faisaient des commentaires de nature sexuelle.

Les intimés ont nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante. Une enquête exhaustive sur l'affaire a été effectuée. L'information a révélé qu'on avait demandé à la plaignante, ainsi qu'à tous ses collègues, d'utiliser les entrées du côté et de l'arrière du bâtiment en raison de la nature de l'entreprise de l'intimé; on a demandé à la plaignante de cesser d'utiliser le placard car elle ne travaillait plus dans ce service; c'est la plaignante qui a affiché les photos inappropriées, et non ses collègues; la plaignante n'a pas fourni suffisamment d'information pour appuyer ses allégations que ses collègues avaient fait des commentaires désobligeants au sujet de son orientation sexuelle. Il a été mis fin à son emploi en raison de sa conduite inappropriée en milieu de travail, par exemple faire jouer de la musique inappropriée dans le milieu de travail, partir du travail tôt sans permission ou sans en aviser quelqu'un, agir de façon agressive au travail, et ne pas avoir acquis les compétences nécessaires pour l'emploi. L'information recueillie n'était pas suffisante pour appuyer l'allégation de la plaignante qu'elle avait fait l'objet de harcèlement sexuel. Les membres de la Commission ont clos le dossier parce que la plainte a été jugée sans fondement.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a Board of Inquiry hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such Boards are separate and independent from the Commission.

At the beginning of the 2008-2009 fiscal year, the Commission had 29 complaints at the Board of Inquiry level, two matters before the Court of Queen's Bench for judicial review and one matter before the Supreme Court of Canada. Out of the 29 cases before a Board of Inquiry, 20 of these cases were based on the same complaint. Therefore, there were 10 distinct Boards of Inquiry. By the end of March 2009, six complaints remained at the Board of Inquiry level. Furthermore, two judicial reviews remained pending before the Court of Queen's Bench.

During the 2008-2009 fiscal year, the Commission recommended the appointment of a Board of Inquiry in two cases. One dealt with age discrimination in employment (*Way* v. *School District 10 and the Department of Education*) while the other dealt with discrimination based on mental disability in services (*Arif* v. *The Province of New Brunswick, as represented by the Department of Social Development*).

Between April 1, 2008 and March 31, 2009, two cases were heard by a Board of Inquiry. The first hearing (*Blair* v. *The Superintendent of Pensions*) dealt with age discrimination in employment. This is

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit instruite par une commission d'enquête. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au début de l'année financière 2008-2009, la Commission comptait 29 plaintes devant une commission d'enquête, deux affaires en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine et une affaire devant la Cour suprême du Canada. Vingt des vingt-neuf causes dont a été saisie une commission d'enquête étaient fondées sur la même plainte. Il y avait donc 10 commissions d'enquête distinctes. À la fin de mars 2009, les commissions d'enquête demeuraient saisies de six plaintes. De plus, deux révisions judiciaires devant la Cour du Banc de la Reine demeuraient en instance.

Au cours de l'année financière 2008-2009, la Commission des droits de la personne a recommandé qu'une commission d'enquête soit nommée dans deux cas. Un cas portait sur la discrimination en raison de l'âge en matière d'emploi (*Way* c. *Le district scolaire 10 et le ministère de l'Éducation*) alors que l'autre portait sur la discrimination en raison d'une incapacité mentale dans les services (*Arif* c. *La Province du Nouveau-Brunswick*, tel que représenté par le ministère du Développement social).

Du 1er avril au 31 mars 2009, deux affaires ont été instruites par une commission d'enquête. La première (*Blair* c. *Le surintendant des pensions*) portait sur la discrimination en matière d'emploi en raison de l'âge. Dans

the matter where there were 20 complaints dealing with the same issue. The other case (*McConnell* v. *Brunswick News Ltd.*) had not ended by the end of the fiscal year. It dealt with discrimination based on mental disability in employment. It should be noted that that Board of Inquiry rendered a total of three interim decisions with respect to this case during the fiscal year.

Furthermore, one case, involving sexual harassment, was settled at the Board of Inquiry level prior to a hearing. One matter was withdrawn by the Commission, and two were closed after the terms of settlement were fulfilled by the parties to the complaint. Finally, one matter was closed after the appeal period expired.

Summary of Board of Inquiry Decisions, 2008-09

As stated above, the Board of Inquiry rendered a final decision in one case and three interim decisions in another. Summaries of these cases are provided below.

1. Blair et al v. The Province of New Brunswick, Office of the Superintendent of Pensions under the Department of Justice and Consumer Affairs

The Board of Inquiry (File No: HR-002-06) heard the matter between August 18 and 21 and October 20, 2008 and rendered its decision on December 11, 2008.

On September 14, 2004, employees at St. Anne Nackawic Pulp Company were advised that the mill was shutting its operations. The following day, the Company was petitioned into bankruptcy. On or about November 29, 2004, the employees of the

cette affaire, 20 plaintes portaient sur le même enjeu. L'autre cas (*McConnell* c. *Brunswick News Ltd.*) était encore en suspens à la fin de l'exercice financier. Il portait sur la discrimination en matière d'emploi en raison d'une incapacité mentale. Il faut noter qu'une commission d'enquête a rendu en tout trois décisions intérimaires concernant cette affaire pendant l'exercice financier.

De plus, une affaire, portant sur le harcèlement sexuel, a été réglé au niveau de la commission d'enquête avant une audience. Une autre affaire a été retirée par la Commission et deux ont été closes après que les parties ont satisfait aux conditions du règlement. Enfin, un dossier a été clos après l'expiration du délai d'appel.

Résumé des décisions des commissions d'enquête en 2008-2009

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, la commission d'enquête a rendu une décision finale dans un cas et trois décisions intérimaires dans un autre. Ces cas sont résumés ci-dessous.

1. Blair et al c. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, le bureau du surintendant des pensions relevant du ministère de la Justice et de la Consommation.

La commission d'enquête (No de dossier : HR-002-05) a entendu l'affaire entre le 18 et 21 août et le 20 octobre 2008 et a rendu sa décision le 11 décembre 2008.

Le 14 septembre 2004, les employés de la St. Anne Nackawic Pulp Company ont été avisés que l'usine cessait ses opérations. Le lendemain, l'entreprise a présenté une requête de mise en faillite. Le ou vers le 29 novembre 2004, les employés de l'entreprise ont pris conscience des

Company became aware of the effect the closure and bankruptcy had on them. They were advised that the pension plans were in a deficit and of the priorities for distribution provisions found in section 50 of Regulation 95-195 of the *Pension Benefits Act* (Old Regulation). Under the rules of distribution, employees under the age of 55 were entitled to recover their contributions plus interest, whereas employees over the age of 55 were entitled to receive some form of pension benefits. The Province amended the *Pension Benefits Act* on December 17, 2004, which allowed the repeal of the old regulation and the eventual adoption of Regulation 2000-510 on December 28, 2005.

The complainants (all under the age of 55 at the relevant time period) claim that they were discriminated against due to age based on the application of the Old Regulation.

The Board had to determine several issues: 1) who were the respondents in this matter; 2) was the Old Regulation discriminatory in nature; 3) did the Province of New Brunswick, through the Office of the Superintendent of Pensions provide a "service to the public" under the Old Regulation, and 4) if yes, what, if any, were the appropriate remedies?

The Board of Inquiry determined that the only respondent in this case was the Province of New Brunswick Office of the Superintendent of Pensions formerly under the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour and currently under the Department of Justice and Consumer Affairs. The Board of Inquiry found that "group-based distinctions should not be premised on stereotypes but rather factual based." It determined that the Respondent's submissions stereotyped those aged between 42 and 55 years of age. As such, the Board of Inquiry, found that the Old Regulation was discriminatory in nature because it made a distinction solely based on age.

effets de la fermeture et de la faillite. Ils ont été avisés que les régimes de pension étaient déficitaires et ont été mis au courant des priorités concernant les dispositions sur la répartition prévues à l'article 50 du Règlement 95-195 de la *Loi sur les prestations de pension* (ancien règlement). Selon les règles de répartition, les employés âgés de moins de 55 ans avaient droit au recouvrement de leurs cotisations plus intérêt, alors que les employés âgés de plus de 55 ans avaient droit à une forme de prestations de pension. Le gouvernement provincial a modifié la *Loi sur les prestations de pension* le 17 décembre 2004, ce qui a permis de révoquer l'ancien règlement et d'adopter plus tard un Règlement 200-510, le 28 décembre 2005.

Les plaignants (tous âgés de moins de 55 ans au moment pertinent) soutiennent avoir fait l'objet de discrimination en raison de leur âge en application de l'ancien règlement.

La Commission a dû trancher plusieurs questions : 1) Qui étaient les intimés dans cette affaire, 2) L'ancien règlement était il de nature discriminatoire? 3) Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise du bureau du surintendant des assurances, fournit-il un service au public selon l'ancien règlement, et 4) Le cas échéant, les recours étaient-ils appropriés?

La commission d'enquête a statué que l'unique intimé était, dans le cas en l'espèce, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise du surintendant des pensions relevant anciennement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et actuellement relevant du ministère de la Justice et de la Consommation. La commission d'enquête a déterminé que les distinctions pour groupes ne devaient pas être fondées sur des stéréotypes mais plutôt sur des faits. Elle a déterminé que les arguments de l'intimé attribuaient des stéréotypes aux personnes âgées de 42 à 55 ans. Ainsi la commission d'enquête a statué que l'ancien règlement était de nature discriminatoire parce qu'il faisait une distinction uniquement en fonction de l'âge.

The Board of Inquiry found that Morneau Sobeco was appointed by the Superintendent of Pensions to administer the pension plans for the purpose of winding-up the said plans. Morneau Sobeco were preparing a wind-up scheme under the Old Regulation, while advising the employees of its progress. Further there were public meetings where employees were informed by various representatives that the "distribution model envisioned by the existing regulating scheme had the effect of differentiating on the basis of age." The respondent held that without an actual action, there could be no breach of the *Human Rights Act*, thus there was no violation of section 5 of the *Act*. The complainants stated that human rights legislation should be interpreted liberally. Further, even though the new Regulation was acted upon, it did not negate or alleviate the discriminatory effects the complainants felt as a result of believing the Old Regulation would be applied. The Board of Inquiry found that the administration of the pension plans by the Superintendent of Pensions, through Morneau Sobeco, based on the Old Regulation was discriminatory and did constitute a service.

The Board of Inquiry also found that the complainants were impacted and did suffer negatively as a result of the application of the Old Regulation. The Board of Inquiry determined, on a balance of probabilities, that the respondent violated section 5 of the *Human Rights Act*. As such, the Board of Inquiry ordered the respondent to pay each of the Complainants $3,000 in general damages.

2. McConnell v. Brunswick News Ltd. Ruling #1

The Board of Inquiry (Board of Inquiry File No: HR-007-06) began hearing this matter on February 25, 2008. The issue before it was a preliminary matter concerning disclosure of the Complainant's psychological record and treatment notes because the

La commission d'enquête a statué que Morneau Sobeco a été désigné par le surintendant des pensions afin de gérer les régimes de pension pour la liquidation desdits régimes. Morneau Sobeco préparait un programme de liquidation selon l'ancien règlement, tout en avisant les employés de ses progrès. De plus, on a tenu des rencontres publiques où les employés ont été avisés par divers représentants que le modèle de répartition envisagé par le programme de réglementation existant avait pour effet de faire une distinction en fonction de l'âge. L'intimé a soutenu que sans une action réelle, il ne pouvait y avoir une infraction à la *Loi sur les droits de la personne*, et par conséquent, il n'y a pas eu d'infraction à l'article 5 de la *Loi*. Les plaignants ont affirmé que la *Loi sur les droits de la personne* devrait être interprétée librement. En outre, même s'il a été donné suite au nouveau règlement, ce règlement n'a pas enrayé ou atténué les effets discriminatoires ressentis par les plaignants qui pensaient que l'ancien règlement serait appliqué. La commission d'enquête a statué que l'administration des régimes de pension par le surintendant des pensions, par l'entremise de Morneau Sobeco, en fonction de l'ancien règlement, était discriminatoire et constituait un service.

La commission d'enquête a aussi jugé que les plaignants ont subi des effets néfastes à la suite de l'application de l'ancien règlement. Elle a jugé selon la prépondérance de la preuve, que l'intimé avait enfreint l'article 5 de la *Loi sur les droits de la personne*. Ainsi, la commission d'enquête a ordonné à l'intimé de verser à chacun des plaignants 3 000 $ en dommages-intérêts généraux.

2. McConnell c. Brunswick News Ltd. Décision 1

La commission d'enquête (No de dossier : HR-007-06 de la commission d'enquête) a commencé à instruire cette affaire le 25 février 2008. Elle était saisie d'une affaire préliminaire concernant la divulgation du dossier psychologique et des notes du traitement du plaignant parce que

Complainant's psychologist refused to disclose same to the parties, despite the Complainant's authorization to disclose. The Board of Inquiry rendered its ruling on March 27, 2008 and stated that the complete psychological records and the treatment notes were central to the complaint and must be disclosed seeing how they relate to the Complainant's medical condition.

3. McConnell v. Brunswick News Ltd Ruling #2

The Board of Inquiry continued hearing the matter on February 28, 2008, March 28, 2008 and April 18, 2008 when it was faced with a motion concerning delay. The Respondent claimed the complaint should be stayed in light of the time which elapsed between filing the complaint and hearing the matter. The Board of Inquiry rendered its ruling on May 21, 2008.

The complaint was filed in December 2002. The Commission decided to retain an "outside" investigator due to a perceived conflict of interest between the Director and the Complainant (relation by marriage). As such, the Respondent did not receive a copy of the complaint until December 2003. The Respondent filed its response to the complaint in late January 2004. After an investigation, an investigation report was filed in early March 2004. The Commission attempted mediation which took approximately 11 months and by March 21, 2005, settlement was not possible between the parties. The Commission's Legal Counsel requested further medical information from the Complainant's counsel. By March 17, 2006, the Commission received the information. The Commission referred the complaint to the Minister responsible for the Human Rights Commission to refer the matter to a Board of Inquiry in July 2006. The matter was before the Board of Inquiry for approximately 18 months during which it was dealing with issues of disclosure between the parties.

la psychologue du plaignant a refusé de fournir ces renseignements aux parties, malgré l'autorisation du plaignant à faire la divulgation. La commission d'enquête a rendu sa décision le 27 mars 2008 et a affirmé que tous les dossiers psychologiques et les notes de traitement étaient un élément crucial de la plainte et devaient être divulgués pour que l'on connaisse leur lien par rapport à l'état pathologique du plaignant.

3. McConnell c. Brunswick News Ltd. Décision 2

La commission d'enquête a continué d'instruire l'affaire le 28 février 2008, le 28 mars 2008 et le 18 avril 2008, lorsqu'elle a fait face à une motion concernant un délai. L'intimé a prétendu que la plainte devait être suspendue compte tenu du temps qui s'était écoulé entre le dépôt de la plainte et l'instruction de l'affaire. La commission d'enquête a rendu sa décision le 21 mai 2008.

La plainte a été déposée en décembre 2002. La Commission a décidé de retenir les services d'un enquêteur externe en raison de la perception d'un conflit d'intérêt entre le directeur et le plaignant (parenté par alliance). Ainsi, l'intimé n'a reçu aucune copie de la plainte avant décembre 2003. L'intimé a déposé sa réponse à la plainte à la fin janvier 2004. Après une enquête, un rapport d'enquête a été déposé au début mars 2004. La Commission a essayé la médiation, ce qui a exigé environ 11 mois, et au 21 mars 2005, aucun règlement n'était possible entre les parties. Le conseiller juridique de la Commission a demandé à l'avocat du plaignant de lui fournir d'autres renseignements médicaux. Le 17 mars 2006, la Commission a reçu cette information. En juillet 2006, elle a renvoyé la plainte au ministre responsable de la Commission des droits de la personne afin qu'il la réfère à une commission d'enquête. L'affaire a été devant la commission d'enquête pendant environ 18 mois, période durant laquelle la Commission a traité les questions de divulgation entre les parties.

The Board of Inquiry determined that there was no prejudicial delay in this case. The evidence presented by the Respondent did not detail what evidence potential witnesses may give, nor indicate what efforts were used to locate any of the potential witnesses. The Board could not infer that the evidence of the potential witnesses was lost. In short, the evidence presented by the Respondent fell short of meeting the burden it faced to terminate the hearing. However, the Board of Inquiry did recognize that the matter did not move quickly. The Board of Inquiry stated that the delay "was unfortunate", but "largely explained" and the parties were communicating on an ongoing basis. In the end, the delay in itself did not stigmatize the Respondent nor offend the community's sense of decency and fairness.

4. McConnell v. Brunswick News Ltd. Ruling #3

The Board of Inquiry continued hearing this matter on September 15 to 19, 2008 and then on November 19, 2008. The Complainant wanted to call a certain individual to testify and this was objected to by the Respondent and the Commission. The Board of Inquiry heard argument from all parties and rendered its ruling on November 24, 2008.

It was argued by the Complainant's counsel that the purpose for the potential witness was to provide evidence which showed discriminatory conduct by the employer in similar circumstances. This evidence would support that of the Complainant and would be admissible as "similar fact evidence", assisting the Complainant in showing that discriminatory conduct did occur. The Respondent claimed that the evidence that was to be given by the potential witness was not relevant in the present case and could have a prejudicial effect on the hearing.

In its ruling, the Board of Inquiry reviewed the role of similar fact evidence and determined that the

La commission d'enquête a statué qu'il n'y avait eu aucun retard défavorable dans l'affaire. La preuve présentée par l'intimé n'expliquait pas en détail les preuves que pourraient fournir des témoins éventuels. Elle n'indiquait pas non plus les efforts qui avaient été déployés pour trouver les témoins potentiels. La commission d'enquête n'a pu inférer que la preuve des témoins potentiels était perdue. Bref, la preuve soumise par l'intimé n'acquittait pas celui-ci du fardeau nécessaire pour qu'il soit mis fin à l'audience. Cependant, la commission d'enquête a reconnu que la procédure n'avançait pas vite. Elle a affirmé que le retard était malheureux mais s'expliquait en grande partie et que les parties communiquaient sur une base continue. En fin de compte, le retard en soi ne stigmatisait pas l'intimé et n'entachait ni l'honneur ni le sens d'équité de la collectivité.

4. McConnell c. Brunswick News Ltd. Décision 3

La commission d'enquête a continué d'instruire l'affaire du 15 septembre au 19 septembre 2008 et ensuite le 19 novembre 2008. Le plaignant voulait appeler une certaine personne comme témoin et l'intimé et la Commission s'y sont opposés. La commission d'enquête a entendu les arguments de toutes les parties et a rendu sa décision le 24 novembre 2008.

L'avocat du plaignant a fait valoir que le but du témoin potentiel était de fournir une preuve qui démontrait une conduite discriminatoire de la part de l'employeur dans des circonstances semblables. Cette preuve appuierait celle du plaignant et serait admissible comme preuve de faits semblables et aiderait le plaignant à démontrer qu'il y a eu une conduite discriminatoire. L'intimé a fait valoir que la preuve que devait présenter le témoin potentiel n'était pas pertinente en l'espèce et pourrait avoir un effet préjudiciable sur l'audience.

Dans sa décision, la commission d'enquête a fait une revue du rôle de la preuve de faits semblables. Elle a jugé que la

evidence must have a clear link to an issue other than intention, pattern, system, credibility, corporate knowledge or negation of denial and the probative value must outweigh the prejudice to the defendant. The Board of Inquiry stated that the connection of the proposed evidence seemed "doubtful" and should be viewed with "greater caution." The probative value was lessened. Further, the prejudicial effect to the employer was high and if the evidence was allowed, the Respondent would need to lead evidence to explain or justify itself which would lead the Board to determine a collateral matter, which in turn, would prolong the hearing and the parties would incur additional expenses. As such, the Board of Inquiry ruled that the prejudicial effect on the hearing outweighed the probative value of the proposed evidence and the witness was not allowed to testify.

Judicial Review

During the 2008-2009 fiscal year, the Court of Queen's Bench rendered decisions in two outstanding matters: *502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc) and Kerry McLellan* v. *Neville Tracey and the Human Rights Commission*, as well as *Lebreton* v. *Alternative Residence Alternative Inc. and the Human Rights Commission*.

During the same fiscal year, three applications were made to the Court of Queen's Bench for judicial review. In one matter (*The Province of New Brunswick, as represented by the Department of Social Development* v. *The New Brunswick Human Rights Commission*), the respondent Province filed an application to review the Commission's decision to refer the matter to a Board of Inquiry. The hearing was held in February 25, 2009 and a decision was rendered March 6, 2009. The second application (*Mills* v. *New Brunswick Human Rights Commission*

preuve devait avoir un lien évident avec une question autre que l'intention, la tendance, le système, la crédibilité, la connaissance de la société ou la négation du déni et que la valeur probante doit l'emporter sur le préjudice à l'intimé. La commission d'enquête a déclaré que le lien de la preuve proposée semblait douteux et devait être interprété avec une grande prudence. La valeur probante a été amoindrie. De plus, l'effet préjudiciable pour l'employeur était élevé et si la preuve était admise, l'intimé serait obligé de produire des preuves pour expliquer ou se justifier. La commission d'enquête serait appelée ensuite à trancher une question incidente, ce qui ensuite prolongerait l'audience et obligerait les parties à engager d'autres dépenses. Ainsi, la commission d'enquête a statué que l'effet préjudiciable sur l'audience l'emporte sur la valeur probante de la preuve proposée et le témoin n'a pas été autorisé à témoigner.

Révision judiciaire

Durant l'exercice financier 2008-2009, la Cour du Banc de la Reine a rendu des décisions dans deux affaires en suspens : *502798 NB Inc. (anciennement Melanson's Waste Management Inc) et Kerry McLellan* c. *Neville Tracey et la Commission des droits de la personne*, ainsi que *Lebreton* c. *Alternative Residence Alternative Inc. et la Commission des droits de la personne*.

Durant le même exercice financier, trois demandes de révision judiciaire ont été présentées à la Cour du Banc de la Reine. Dans une affaire (*La Province du Nouveau-Brunswick, tel que représenté par le ministère du Développement social* c. *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*), le gouvernement provincial a déposé une demande de révision de la décision de la Commission de référer l'affaire à une commission d'enquête. L'audience a eu lieu le 25 février 2009 et une décision a été rendue le 6 mars 2009. La deuxième demande (*Mills* c. *la Commission des droits de la personne du Nou-*

and A.V. Nackawic Inc.) was filed by the complainant asking the Court to review the Commission's decision to dismiss the complaint and to not request the appointment of a Board of Inquiry whereas the third application (*The Superintendent of Pensions v. Blair et al. and The New Brunswick Human Rights Commission*) was filed by the respondent Superintendent of Pensions asking the Court to review the Board of Inquiry's decision on the basis that it erred in law by unreasonably interpreting former section 50 of Regulation 95-195 and by finding former section 50 of the said regulation discriminatory.

As well, the Supreme Court of Canada rendered its decision in the *Scott* v. *Potash Corporation of Saskatchewan* on July 18, 2008.

Summaries of all these cases are provided below.

1. 502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc) and Kerry McLellan v. Neville Tracey and the Human Rights Commission

The Applicants (502788 NB Inc. and Kerry McLellan) filed an application for judicial review requesting the Court set aside the Board of Inquiry's decision, rendered February 21, 2007, on the basis that the Board erred in law when it determined that Mr. Tracey was in a common-law marital relationship with a co-worker.

The reviewing Court determined that standard of correctness was to be applied in reviewing the Board of Inquiry's decision. The Court found the Board of Inquiry did not err when it determined that Mr. Tracey was in a common-law relationship with his co-worker. The Court determined that there was evidence before the Board to make that determination. However, when reviewing whether there was a bona fide occupational requirement, the Court found that the Board of Inquiry did not properly apply the first

veau-Brunswick et A. V. Nackawic Inc.) a été déposée par le plaignant qui a demandé à la cour de réviser la décision de la Commission de rejeter la plainte et de ne pas demander la nomination d'une commission d'enquête alors que la troisième demande (*Le surintendant des pensions c. Blair et al. et la Commission des droits de la personne*) a été déposée par le surintendant des pensions et demandait à la Cour de réviser la décision de la commission d'enquête en disant qu'elle avait commis une erreur en droit puisqu'elle avait interprété l'article 50 de l'ancien Règlement 95-195 de façon déraisonnable et avait déclaré cet article discriminatoire.

Également, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Scott* c. *Potash Corporation of Saskatchewan* le 18 juillet 2008.

Les résumés de ces cas sont présentés ci dessous.

1. 502798 NB Inc. (anciennement Melanson's Waste Management Inc.) et Kerry McLellan c. Neville Tracey et la Commission des droits de la personne.

Les requérants (5027898 NB Inc. et Kerry McLellan) ont déposé une demande de révision judiciaire demandant à la cour d'annuler la décision de la commission d'enquête, rendue le 21 février 2007, en disant que celle-ci avait commis une erreur de droit en statuant que M. Tracey vivait en concubinage avec une collègue.

La Cour a déterminé que la norme de contrôle qui devait être appliquée à la décision de la commission d'enquête était celle de la décision correcte. Le tribunal a statué que la commission d'enquête n'avait commis aucune erreur en droit en jugeant que M. Tracey vivait en concubinage avec sa collègue. Le tribunal a déterminé que la commission d'enquête possédait suffisamment de preuve pour arriver à une telle conclusion. Toutefois, en vérifiant s'il y avait des qualifications professionnelles réellement requises, le tribunal a statué que la commission d'enquête n'avait pas

part of the *Meiorin* test, namely whether the standard was rationally connected to the performance of the job. The Court found that the Board of Inquiry erred in that regard. Yet, the Court found that the Board of inquiry did not err in the application of the second and third criteria of the *Meiorin* test. As such, there were alternate approaches available to the company and employer and their implementation would not constitute an undue hardship.

With respect to the Board of Inquiry's remedial powers, the Court found that this issue attracted the correctness standard during a review. The Court accepted that the Board of Inquiry has wide discretionary powers under the *Human Rights Act*. The Court determined that the award of $2,000 in general damages and the issuance of a letter of apology were not incorrect, but the training was inappropriate in light of the facts in this particular matter. As such, the training component of the Board of Inquiry's order was set aside.

2. Lebreton v. Alternative Residence Alternative Inc. and the Human Rights Commission

The Commission dismissed the complaint as being without merit pursuant to section 18 of the *Human Rights Act*. The Complainant filed an application for judicial review with the Court of Queen's Bench. The main ground for review was that the Commission did not observe natural justice or procedural fairness during the investigation into the complaint. In the alternative, it was argued that the Commission erred in law based on numerous grounds.

The Complainant alleged that the investigation was flawed when the Commission did not have a personal interview with the Complainant. The Court examined the process followed by the Commission and noted that the Commission is not statutorily

bien appliqué le premier critère de l'arrêt *Meiorin*, notamment que la norme était rationnellement liée à l'exercice de l'emploi. Le tribunal a statué que la commission d'enquête avait commis une erreur à cet égard. Par contre, le tribunal a statué que la commission d'enquête n'avait commis aucune erreur dans l'application du second et du troisième critère de l'arrêt de Meiorin. Ainsi, l'entreprise et l'employeur avaient à leur disposition d'autres approches dont la mise en œuvre ne constituerait pas une contrainte excessive.

En ce qui a trait aux pouvoirs de redressement de la commission d'enquête, le tribunal a statué que cette question appelait la norme contrôle de la décision correcte pendant une révision. Le tribunal a reconnu que la commission d'enquête a un vaste pouvoir discrétionnaire en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Le tribunal a déterminé que l'octroi de 2 000 $ en dommages-intérêts généraux et la remise d'une lettre d'excuses n'étaient pas incorrects, mais que la formation était inappropriée vu les faits de cette affaire particulière. Ainsi, le volet formation de l'ordonnance de la commission d'enquête a été annulé.

2. Lebreton c. Alternative Residence Alternative Inc. et la Commission des droits de la personne

La Commission a rejeté la plainte en disant qu'elle était sans fondement conformément à l'article 18 de la *Loi sur les droits de la personne*. La plaignante a déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine. Le principal motif de la révision était que la Commission avait violé les règles de justice naturelle ou d'équité procédurale pendant l'enquête sur la plainte. À titre subsidiaire, il a été soutenu que la Commission a commis une erreur en droit selon de nombreux motifs.

La plaignante a allégué que l'enquête était viciée parce que la Commission n'a pas eu une entrevue personnelle avec elle. Le tribunal a examiné le processus suivi par la Commission et a fait remarquer que celle-ci n'est pas tenue par la loi d'interviewer les parties à une plainte. Le

required to interview parties to a complaint. The Court noted that the Complainant was given many opportunities to present her case. For example, the Complainant filed a rebuttal to the Respondent's response, the Complainant provided a very detailed, written response to the investigator's questions after she chose to have the questions sent to her by email instead of meeting with the investigator, the Complainant's solicitor filed a lengthy response to the Case Analysis Report and the Complainant had access to the investigator (much evidence of emails and telephone calls). Furthermore, the Court found that the Commission's decision to dismiss was reasonable based on the facts set out in the decision as well as a document stating the key agencies would remove existing clients and no longer refer future clients to the Respondent's facilities should the circumstances remain unchanged.

The Court dismissed the application with costs of $750 and disbursements.

3. The Province of New Brunswick, as represented by the Department of Social Development v. The New Brunswick Human Rights Commission

The Province of New Brunswick filed an application for judicial review with the Court of Queen's Bench following the Commission's decision to refer the complaint to the Minister to appoint a Board of Inquiry.

The reviewing Court determined that the standard of review with respect to procedural fairness was correctness. The Court further determined that the investigation into the complaint was flawed in that the Commission ignored evidence and did not interview relevant witnesses. The investigation report did not contain any conclusions or opinions but rather listed documents and medical reports, notes and memos from the complainant well as the parties'

tribunal a noté que la plaignante avait eu de nombreuses occasions de plaider sa cause. Par exemple, elle a déposé une réplique à la réponse de l'intimé; la plaignante a fourni une réponse écrite très détaillée aux questions de l'enquêteur après avoir choisi de se faire envoyer les questions par courriel au lieu de rencontrer l'enquêteur; l'avocat de la plaignante a déposé une longue réponse au Rapport d'analyse de cas et la plaignante a eu accès à l'enquêteur (beaucoup de preuves de courriels et d'appels téléphoniques). De plus, le tribunal a déterminé que la décision de la Commission de rejeter la plaine était raisonnable vu les faits énoncés dans la décision et dans un document précisant que les principaux organismes enlèveraient les clients existants et ne dirigeraient plus de clients aux installations de l'intimé si les circonstances demeuraient les mêmes.

Le tribunal a rejeté la demande avec dépens de 750 $ et paiement des débours.

3. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, tel que représenté par le ministère du Développement social c. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine à la suite de la décision de la Commission de renvoyer la plainte au ministre afin qu'il nomme une commission d'enquête.

Le tribunal de révision a statué que la norme de contôle concernant l'équité procédurale était celle de la décision correcte. Il a aussi déterminé que l'enquête sur la plainte était défectueuse parce que la Commission avait ignoré la preuve et n'avait pas interviewé des témoins pertinents. Le rapport d'enquête ne contenait aucune conclusion ou opinion. Toutefois, le rapport énumérait plutôt des documents et rapports médicaux, notes de service et autres du plaignant ainsi que les positions respectives des parties.

respective positions. Because of this, the Court concluded that the investigation process and the report lacked procedural fairness and the Commission did not properly exercise its discretion. Further, the Court found that the Commission failed to conduct a "differential analysis" by not comparing the complainant's treatment with that received by other people. There was no evidence to show that other facilities were available to accommodate the complainant. The Court stated "the question to be addressed is not one of quality but of discrimination." Because the Commission failed to identify a comparator group and failed to conduct a comparative analysis, it also failed to address the proper question and therefore, it could not have concluded that a reasonable Board of Inquiry could find discrimination in this case. The Court also found that the Commission broadened the scope of the complaint without duly advising the Province and determined that a "continuous contravention" did not apply in this case, and if it did, the Province was still entitled to procedural fairness. Finally, the Court determined that the delay in prosecuting the complaint was excessive and constituted an abuse of process. For these reasons, the Court granted the application and awarded costs in the amount of $3,000.

4. Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan

Mr. Scott was asked to retire at the age of 65 pursuant to the mandatory retirement policy contained in his employer's pension plan. Under the New Brunswick *Human Rights Act*, age discrimination provisions do not apply with respect to an employee's termination if the decision is taken in light of a bona fide pension or retirement plan. The Commission sought clarification as to what analysis should be applied to determine what constitutes a bona fide pension plan.

The Supreme Court of Canada found that the analysis applied when determining a bona fide occupa-

Par conséquent, le tribunal a conclu que le processus d'enquête et le rapport manquaient d'équité procédurale et que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée. De plus, le tribunal a statué que la Commission avait omis d'effectuer une analyse différentielle en négligeant de comparer le traitement du plaignant avec celui des autres personnes. Aucune preuve ne démontrait que d'autres établissements étaient disponibles pour accueillir le plaignant. Le tribunal a affirmé que l'affaire à trancher n'est pas une question de qualité mais de discrimination. Vu que la Commission n'a pas identifié un groupe de comparaison et n'a pas effectué une analyse comparative, elle a aussi omis de répondre à la question pertinente. Par conséquent, elle ne pouvait pas conclure qu'une commission d'enquête raisonnable pouvait conclure qu'il y a eu discrimination dans le cas en question. Le tribunal a aussi statué que la Commission avait élargi la portée de la plainte sans en aviser dûment le gouvernement provincial et a déterminé qu'une infraction continue ne s'appliquait pas au cas en question, et que le cas échéant, le gouvernement avait encore droit à l'équité procédurale. Enfin, le tribunal a déterminé que le retard du traitement de la plainte était excessif et constituait un abus de procédure. Pour ces raisons, le tribunal a accueilli la demande et a accordé les dépens d'un montant de 3 000 $.

4. Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan

M. Scott devait prendre sa retraite à 65 ans conformément à la politique sur la retraite obligatoire inhérente au régime de pension de l'employeur. En vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, les dispositions sur la discrimination fondée sur l'âge ne s'appliquent pas à la mise à la retraite de l'employé si la décision est prise en fonction d'un régime de pension ou de retraite effectif. La Commission a cherché à obtenir des précisions quant à savoir quelle analyse devrait être appliquée pour déterminer ce qui constitue un régime de pension effectif.

La Cour suprême du Canada a statué que l'analyse appliquée afin de déterminer une exigence professionnelle

tional requirement (*Meiorin* test) is not to be used when determining a bona fide pension or retirement plan, notwithstanding the use of the term "bona fide." The Court explained that although the same term was used in different sections of the *Act*, they were not to be applied in the same manner. Pensions were treated differently from limitations to occupational qualifications because they arose from a different set of concerns. The Court wrote that by enacting section 3(6)(a) of the *Act*, the "legislature was seeking to ... confirm the financial protection available to employees under a genuine pension plan, while at the same time ensuring that they were not arbitrarily deprived of their employment rights pursuant to a sham." Further the Supreme Court found that most jurisdictions deal with pension plans differently than bona fide occupational requirements. As such, in order to determine whether a pension or retirement is "bona fide" under section 3(6)(a) of the *Act*, one must determine whether it is a legitimate plan, adopted in good faith and not for the purpose of defeating protected rights.

effective (critère *Meiorin*) ne doit pas être utilisée pour déterminer l'utilisation du terme « effectif ». La Cour a expliqué que même si le même terme a été utilisé dans différents articles de la *Loi*, il ne s'appliquait pas de la même façon. Les pensions étaient traitées différemment des contraintes des qualifications professionnelles parce qu'elles découlent d'une autre série de préoccupations différente. La cour a écrit qu'avec l'adoption de l'article 3(6)a), « le législateur visait à confirmer la protection financière offerte aux employés par un régime de pension véritable, ainsi qu'à faire en sorte qu'ils ne soient pas arbitrairement privés de leurs droits en matière d'emploi par un régime factice. ». La Cour suprême a aussi statué que la plupart des compétences traitent les régimes de pension différemment par rapport aux qualifications professionnelles réellement requises. Ainsi afin de déterminer si une pension ou une retraite est effective en application de l'alinéa 3(6)a) de la *Loi*, il faut déterminer s'il s'agit d'un régime qui a été adopté de bonne foi et non pour priver quiconque de ses droits protégés.

Education and Prevention

National Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters co-operation and information-sharing between human rights agencies across Canada. CASHRA holds a human rights conference for members, staff and the general public each year on a rotating basis.

The Human Rights Commission was actively involved in the organization of a national forum sponsored by CASHRA that was held in Toronto from September 25 to 29, 2008. The forum was called *Defining a Rights-Based Framework: Advancing Inclusion of Students with Disabilities*.

The conference featured several well-known speakers. It was chaired by the Commission's Chair, Dr. Gordon L. Porter. Commission member Audrey Lampert and staff member Francis Young were among the speakers. About 230 people attended the conference. For more information about the forum see: http://www.inclusiveeducation.ca/cashraforum/cashraintro.html

The Human Rights Commission also helped promote another CASHRA project, a website to celebrate the 60th anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*. Targeted at Canadians aged 18 to 35, the website was developed by CASHRA, the TakingITGlobal online youth network and the John Peters Humphrey Centre for Peace and Human Rights. The website provides information about human rights issues and the legislative frameworks

Éducation et prévention

Initiatives nationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les organismes qui s'occupent des droits de la personne au Canada. Chaque année en rotation, l'ACCCDP tient une conférence sur les droits de la personne à l'intention du grand public et des membres et du personnel des commissions des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne a participé activement à l'organisation d'un forum national parrainé par l'ACCCDP qui a eu lieu à Toronto, du 25 au 29 septembre 2008. Le forum était intitulé *Définir un cadre fondé sur les droits de l'intégration des élèves ayant des incapacités*.

Plusieurs conférenciers de marque étaient présents à la conférence. Cette dernière était parrainée par le président de la Commission, Gordon L. Porter. Audrey Lampert, membre de la Commission, et Francis Young, membre du personnel figuraient parmi les conférenciers. Environ 230 personnes ont assisté à la conférence. Pour de plus amples renseignements sur le forum, voir : http://www.inclusiveeducation.ca/cashraforum/cashraintro.html

La Commission des droits de la personne a aussi collaboré à la promotion d'un autre projet de l'ACCCDP, soit un site Web pour souligner le 60e anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Ciblant les Canadiens âgés de 18 à 35 ans, le site Web a été créé par l'ACCCDP, le réseau jeunesse en ligne TakingITGlobal et le Centre John Peters Humphrey pour la paix et les droits de la personne. Le site Web présente de l'information sur les droits de la personne et les cadres législatifs qui font

that enforce human rights. It also includes tips for youth about how to become involved in promoting and protecting human rights. Interactive features on the website include discussion boards, an online art gallery and calls to action.

The Commission issued a news release about the website, and promoted it on its own website. The website was also demonstrated at the 60th anniversary forum held in Fredericton on October 25th. The 60th anniversary site can be found at: http://www.tigweb.org/themes/udhr60/

Sixtieth Anniversary Forum

To mark the 60th anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*, the Human Rights Commission and the Atlantic Human Rights Centre jointly organized a province-wide one-day youth forum for grade 11 and 12 students. Called *Born Free*, the event was held at St Thomas University in Fredericton on October 25, 2008.

Forty-two students and several adults attended the Forum. The participants were from 11 different high schools and the Fredericton and Moncton multicultural associations. Following the forum, participants had the opportunity to participate in Fredericton's annual Gulu Walk in support of peace and the abandoned children of northern Uganda.

"Who Wrote the Rights?"

To mark the 60th anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights* the Commission provided financial support to the Fredericton Outdoor Theatre to present a 45 minute skit entitled "Who Wrote the Rights?" The skit concerned the life and legacy of John Peters Humphrey, the New Brunswicker who wrote the first draft of the *Universal*

respecter les droits de la personne. Il offre aussi des conseils expliquant aux jeunes comment participer à la promotion et à la protection des droits de la personne. Le site présente des options interactives, p. ex. forums de discussion, galerie d'art en ligne et appels à l'action.

La Commission a publié un communiqué sur le site Web et en a fait la promotion sur son propre site. Le site Web a aussi été présenté au forum du 60e anniversaire tenu à Fredericton, le 25 octobre. L'adresse du site du 60e anniversaire est la suivante : http://www.tigweb.org/themes/udhr60/

Forum du 60e anniversaire

Afin de souligner le 60e anniversaire de la *Déclaration des droits de l'homme*, la Commission des droits de la personne et le Centre des droits de la personne de l'Atlantique ont organisé ensemble un forum provincial jeunesse d'une journée pour les élèves de la 11e et 12e année. Ce forum intitulé *Nés libres* s'est tenu à l'Université Saint Thomas, à Fredericton, le 25 octobre 2008.

Quarante-deux élèves et plusieurs adultes ont participé à ce forum. Les élèves provenaient de 11 différentes écoles secondaires et des associations multiculturelles de Fredericton et Moncton. Après le forum, les participants ont pu prendre part à la Marche annuelle Gulu Walk de Fredericton pour appuyer la paix et les enfants abandonnés du nord de l'Ouganda.

« Who Wrote the Rights? »

Afin de souligner le 60e anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, la Commission des droits de la personne a fourni une aide financière au théâtre de plein air de Fredericton pour lui permettre de présenter une saynète de 45 minutes intitulée : *Who wrote the rights?* La saynète aborde la vie et l'héritage de John Peters Humphrey, le Néo-Brunswickois qui a rédigé la

Declaration. The skit was directed at elementary school children and was well received.

Relationship Building with Multicultural Associations

In February 2009, the Human Rights Commission adopted a strategy to improve its relationships with multicultural associations in New Brunswick, in recognition of the role that human rights best practices can have in making New Brunswick a more welcoming place for newcomers. The strategy was developed after consultation with various multicultural associations in New Brunswick.

Components of the strategy include improving the Commission's cultural competency, distributing the Commission's *Our Human Rights* pamphlet to multicultural associations and translating it into select foreign languages, revising the Commission's "Business Case on Human Rights" presentation, partnering with the New Brunswick Multicultural Council to develop a human rights module for the New Brunswick Employment Language Training Program for newcomers, increasing the Commission's visibility at multicultural events, and considering the adoption of interpretative guidelines on human rights issues that are particularly relevant to multicultural communities.

Workshops and Seminars

In 2008-09, 98 workshops or information sessions were delivered by Commission staff and members. Thirty-three of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

première version de la *Déclaration universelle*. La pièce ciblait les élèves des écoles élémentaires et a été favorablement accueillie.

Relations avec les associations multiculturelles

En février 2009, la Commission des droits de la personne a adopté une stratégie visant à améliorer ses relations avec les associations multiculturelles au Nouveau-Brunswick. Cette stratégie a pour but de reconnaître le rôle que les meilleures pratiques dans le domaine des droits de la personne peuvent jouer afin de rendre la province du Nouveau-Brunswick plus accueillante. La stratégie a été élaborée avec diverses associations multiculturelles au Nouveau Brunswick.

La stratégie comprend plusieurs volets : améliorer la compétence culturelle de la Commission, distribuer la brochure de la Commission *Nos droits de la personne* aux associations multiculturelles et la traduire dans certaines langues étrangères, réviser la présentation « Monter une étude de rentabilisation des droits de la personne » de la Commission sur les droits de la personne, créer un partenariat avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick afin de créer un module sur les droits de la personne pour le programme de formation linguistique en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick destiné aux nouveaux arrivants, rehausser la visibilité de la Commission aux activités multiculturelles et envisager d'adopter les lignes directrices d'interprétation sur les droits de la personne qui sont d'une pertinence particulière pour les communautés multiculturelles.

Ateliers et colloques

Le personnel et les membres de la Commission ont animé 98 ateliers ou séances d'information. Trente-trois de ces séances avaient été convenues dans le cadre du règlement à l'amiable d'une plainte sur les droits de la personne.

The presentations were made to private and public sector employers; multicultural associations and immigrant settlement programs; school, college and university students; school board members, principals and other managers, teachers and learning specialists; probation and parole officers, and members of a Chamber of Commerce.

The Commission has embarked on a series of presentations to inform educators and stakeholders about its *Guideline on Accommodating Students with a Disability*. In 2008-09, the Commission delivered 11 presentations to schools principals, five to members of district education councils, two to district education council management teams, one to teachers, one to a stakeholder group and another to CASHRA's national forum on inclusion (see page 45 of this annual report), for a total of 22 presentations on the guideline.

In 2008-09, the Commission continued its practice of delivering presentations to various classes of the St Thomas University Human Rights Program. As in past years, the Commission's legal staff delivered classes on human rights to students in law school and to participants in the Bar Admission course that lawyers must take in order to practice in New Brunswick.

The Commission's staff also delivered three classes to students in a Diversity in the Workplace course that is part of the Public Service Management Program of the University of New Brunswick.

Des exposés ont été présentés à des employeurs du secteur privé et du secteur public, à des associations multiculturelles et aux responsables des programmes d'accueil des immigrants, à des élèves, à des étudiants des collèges et universités, aux membres des conseils scolaires, aux directeurs et autres gestionnaires, aux enseignants et aux spécialistes de l'apprentissage, aux agents de probation et de libération conditionnelle et aux membres d'une chambre de commerce.

La Commission a lancé une série d'exposés pour mettre les éducateurs et intervenants au courant de sa *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité*. En 2008-2009, la Commission a présenté 11 exposés aux directeurs d'école, cinq aux membres des conseils d'éducation de district, deux aux équipes de gestion des conseils d'éducation de district, un aux enseignants, un à un groupe d'intervenants et un autre au forum national de l'ACCCDP sur l'inclusion (voir la page 45 de ce rapport annuel) pour un total de 22 exposés sur la ligne directrice.

En 2008-2009, la Commission a poursuivi sa pratique de donner des exposés auprès de diverses classes du programme sur les droits de la personne de l'Université St. Thomas. Comme par les années passées, les conseillers juridiques de la Commission ont enseigné le volet traitant des droits de la personne aux étudiants des facultés de droit et aux participants au cours d'admission au Barreau que les avocats doivent suivre pour exercer au Nouveau-Brunswick.

Le personnel de la Commission a aussi présenté trois exposés aux étudiants d'un cours sur la diversité en milieu de travail qui fait partie du programme de gestion dans les services publics de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Publications

On December 8, 2008, the Human Rights Commission released its *Future Directions: Recommendations to Government* report. The report includes five key recommendations for updating the *Human Rights Act* and the Commission's mandate. The 51 page report is available on the Commission's website.

The Commission also published the full text of its *Accommodating Students with a Disability Guideline*, as well as a pamphlet about the guideline.

Website

The Human Rights Commission's website is a valuable resource for New Brunswickers who seek information about their rights and responsibilities under the *Human Rights Act*. The site is located at: www.gnb.ca/hrc-cdp.

This year, the Commission's website was significantly expanded with the addition of the full text of the human rights Board of Inquiry decisions since mid-2004. Also added was a comprehensive list of Board of Inquiry decisions and related court decisions since the *Human Rights Act* was adopted in 1967.

Media Relations

In 2008-09, 17 statements or news releases were issued, and the Commission gave media interviews on a number of current human rights issues. These initiatives helped the Commission to advance its educational mandate to promote equality and inform New Brunswickers of their human rights and responsibilities.

Publications

Le 8 décembre 2008, la Commission des droits de la personne a publié son rapport intitulé : *Orientations futures de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Recommandations au gouvernement*. Ce rapport comprend cinq recommandations clés pour réviser la *Loi sur les droits de la personne* et le mandat de la Commission. Il est affiché sur le site Web de l'organisme.

La Commission a aussi publié le texte intégral de sa *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité*, ainsi qu'une brochure sur cette ligne directrice.

Site Web

Le site Web de la Commission est une ressource utile pour les Néo-Brunswickois qui cherchent de l'information sur leurs droits et responsabilités en application de la *Loi sur les droits de la personne*. Le site se trouve à l'adresse suivante : www.gnb.ca/hrc.-cdp.

Cette année, l'ajout du texte intégral des décisions rendues par des commissions d'enquête en droits de la personne depuis 2004 a augmenté considérablement le matériel du site Web. Une liste exhaustive des décisions des commissions d'enquête et des décisions connexes des tribunaux depuis l'adoption de la *Loi sur les droits de la personne* en 1967 a aussi été ajoutée.

Relations avec les médias

En 2008-2009, la Commission a publié 17 déclarations ou communiqués, et a donné des entrevues dans les médias sur différentes dossiers touchant les droits de la personne. Ces activités ont aidé la Commission à promouvoir son mandat de sensibilisation qui consiste à faire valoir l'égalité et à informer les Néo-Brunswickois de leurs droits de la personne et de leurs responsabilités.

For example, on July 16, 2008 the Commission issued a news release and participated in a news conference to denounce offensive graffiti that had appeared on several Moncton establishments, and to reassure local residents that the Commission is there to guarantee them equal access to housing, employment, education and other public services. On the same day, some Commission members and staff also met with representatives of the Tiferes Israel Synagogue; the Moncton Mosque; the Multicultural Association of the Greater Moncton Area; and Moncton's Committee on Cultural Affairs and Heritage to get their insights on these incidents

On May 6, 2008, the Commission published a release reminding service providers, such as taxis, of the need to accommodate people with a disability provided this would not result in undue hardship to the service provider. This came about as a result of a number of cases where people in wheelchairs or using guide dogs were allegedly denied taxi or other services.

On December 8, 2008, the Commission issued a news release about the key recommendations found in the *Future Directions* report for updating the *Human Rights Act* and the Commission's mandate. (See pages 4 to 7 of this annual report for more information about the recommendations.)

Statements were also published to mark a number of national and international days related to human rights, such as International Human Rights Day, Disability Awareness Week, and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

Par exemple, le 16 juillet 2008, la Commission a publié un communiqué et a participé à une conférence de presse pour dénoncer les graffitis injurieux qui étaient apparus sur plusieurs établissements de Moncton. Cette initiative visait aussi à rassurer les résidants locaux que la Commission a pour objet de leur garantir un accès égal à l'habitation, à l'emploi, à l'éducation et aux autres services publics. La même journée, certains membres et employés de la Commission ont aussi rencontré des représentants de la Synagogue Tiferes Israel, de la Mosquée de Moncton, de l'Association multiculturelle du Grand Moncton et du Comité des affaires culturelles et patrimoniales de Moncton afin de connaître leurs points de vue sur ces incidents.

Le 6 mai 2008, la Commission a publié un communiqué rappelant aux fournisseurs de services comme les taxis, qu'il faut adopter des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une incapacité, pourvu que ces mesures ne causent pas de difficultés excessives pour les fournisseurs de services. Ce communiqué a été publié à la suite de plusieurs incidents où des gens en fauteuil roulant ou avec un chien-guide se seraient vu refuser l'accès à des services de taxi ou autres.

Le 8 décembre 2008, la Commission a publié un communiqué sur les principales recommandations du rapport *Orientations futures* pour réviser la *Loi sur les droits de la personne* et le mandat de la Commission. (Voir les pages 4 à 7 de ce rapport annuel pour plus de renseignements sur les recommandations.).

La Commission a aussi publié des déclarations pour souligner certaines journées nationales et internationales liées aux droits de la personne, comme la Journée internationale des droits de la personne, la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Appendix A
Overview of Strategic Plan 2006-09

VISION

To be a leader in the promotion and protection of human rights and contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.

MISSION

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the *Human Rights Act.*

The Commission promotes the principles of equality and seeks to eliminate discriminatory practices by enforcing the *Act* and educating about human rights and responsibilities.

To accomplish our vision / mission we will direct our efforts to:

Key Results

In achieving our purpose we will move towards these goals:

Strategic Goals

Mandate

1. To enhance the role of the Human Rights Commission and its place in the Province of NB.
2. To maintain productive, positive partnerships with other key stakeholders.
3. To implement an effective public relations and communications strategy.
4. To promote awareness that a commitment to human rights enhances New Brunswick's achievement of prosperity.
5. To assist the Province in its objective of attracting and keeping immigrants.

Service Delivery

1. To ensure the compliance process results in a timely and fair resolution of human rights complaints.
2. To implement an education plan to enhance public knowledge of human rights, including presentations from Commission members.
3. To identify and implement best practices.
4. To be transparent about the process and the outcomes.

Staying Current

1. To advise government on appropriate revisions to the *Human Rights Act.*
2. To develop a knowledge base for policy development on evolving critical issues.
3. To secure the appropriate technology & skills required for the Human Rights Commission to fulfill its legislative mandate.

Continuous Planning & Prioritizing

1. To continue to assess our progress and determine future actions.
2. To utilize case data for planning purposes.

Aperçu du plan stratégique 2006-2009

VISION

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

MISSION

La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne*.

Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits de la personne, la Commission fait la promotion des principes d'égalité et tente d'éliminer les pratiques discriminatoires.

Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

Résultats clés

- Mandat
- Prestation de services
- Actualisation
- Planification et priorisation continues

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

Objectifs précis

Mandat

1. Affirmer le rôle de la Commission des droits de la personne et sa place au Nouveau-Brunswick.
2. Entretenir des partenariats productifs et positifs avec des intervenants clés.
3. Mettre en œuvre une stratégie efficace en matière de relations publiques et de communications.
4. Promouvoir le concept qu'un engagement envers les droits de la personne contribue à la prospérité de la province.
5. Aider le gouvernement à attirer les immigrants et à les retenir dans la province.

Prestation de services

1. Faire en sorte que le processus de traitement de plaintes mène au règlement prompt et équitable des plaintes visant les droits de la personne.
2. Mettre au point un plan pour sensibiliser le public en matière de droits de la personne, y compris des présentations par les membres de la commission.
3. Recenser et adopter les pratiques exemplaires.
4. Assurer la transparence du processus et des résultats.

Actualisation

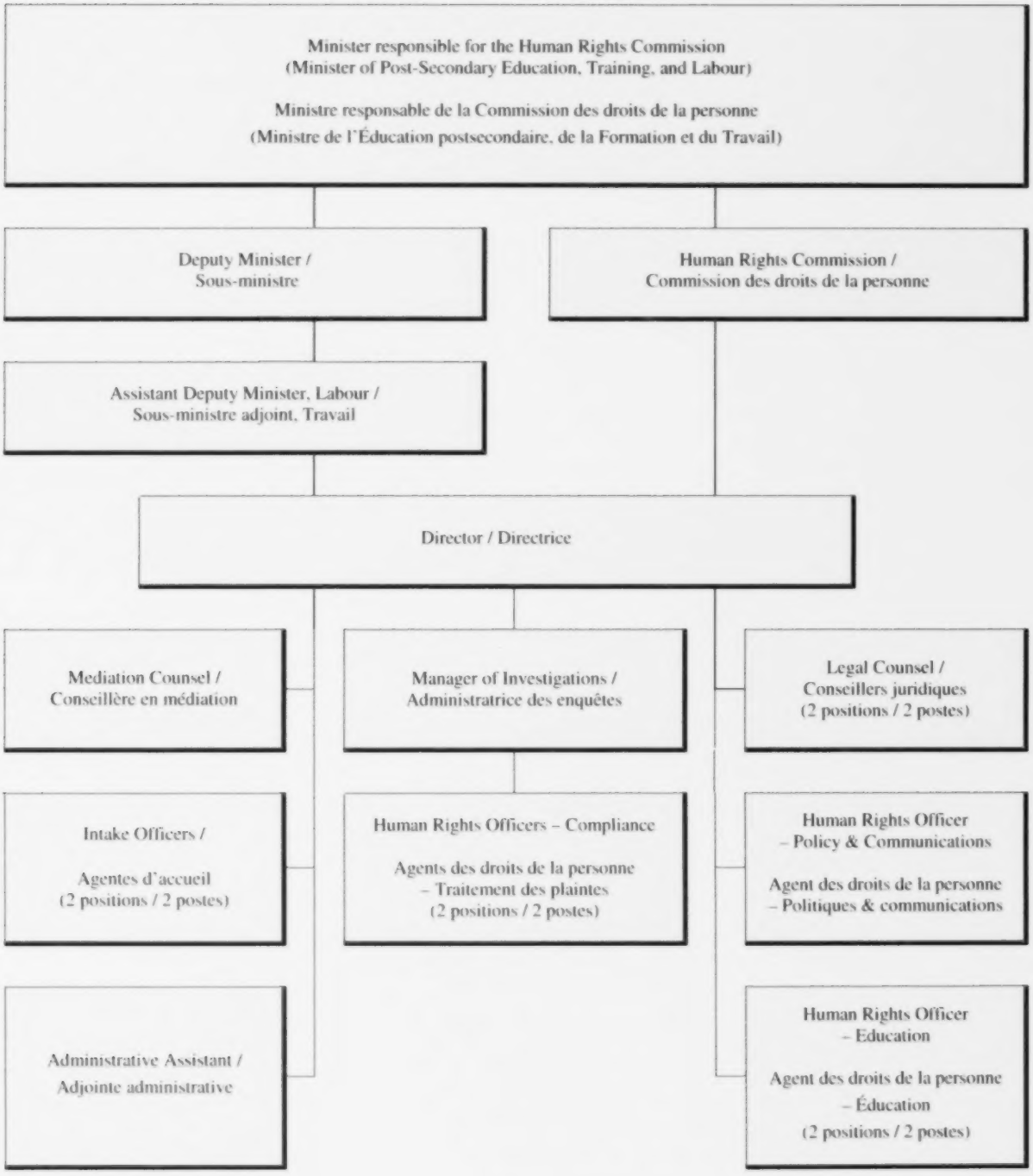
1. Aviser le gouvernement au sujet des modifications qui devraient être apportées à la *Loi sur les droits de la personne*.
2. Acquérir des connaissances de base visant l'élaboration des politiques sur les questions critiques en évolution.
3. Veiller à ce que la Commission possède les technologies et les compétences nécessaires pour lui permettre de réaliser son mandat législatif.

Planification et priorisation continues

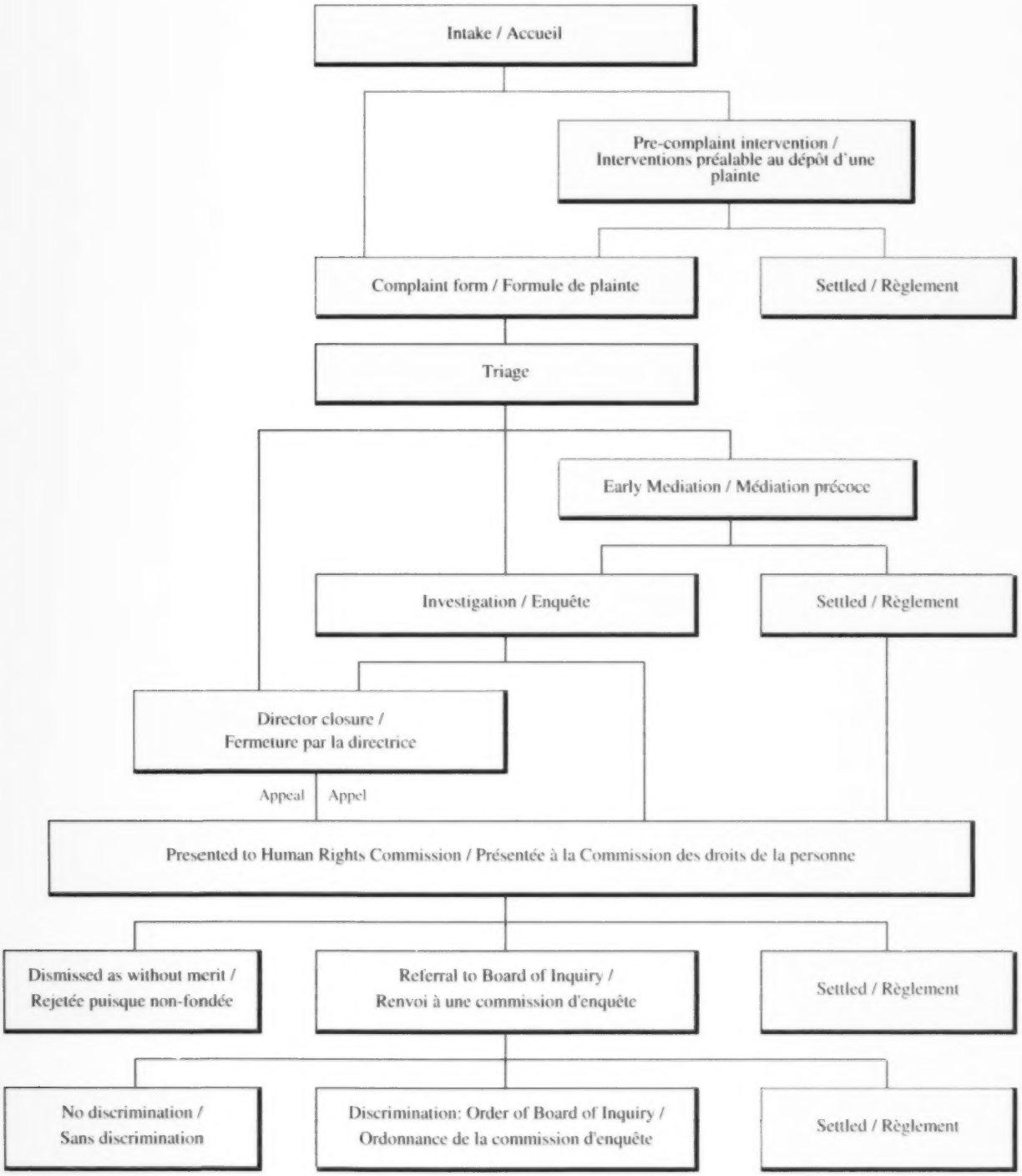
1. Continuer à évaluer nos progrès et à déterminer quelles mesures nous devons prendre.
2. Utiliser les données des cas aux fins de planification.

Appendix B / Annexe B

Organizational Chart / Organigramme


Minister responsible for the Human Rights Commission
(Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour)
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
(Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail)
Deputy Minister /
Sous-ministre
Human Rights Commission /
Commission des droits de la personne
Assistant Deputy Minister, Labour /
Sous-ministre adjoint, Travail
Director / Directrice
Mediation Counsel /
Conseillère en médiation
Manager of Investigations /
Administratrice des enquêtes
Legal Counsel /
Conseillers juridiques
(2 positions / 2 postes)
Intake Officers /
Agentes d'accueil
(2 positions / 2 postes)
Human Rights Officers – Compliance
Agents des droits de la personne
– Traitement des plaintes
(2 positions / 2 postes)
Human Rights Officer
– Policy & Communications
Agent des droits de la personne
– Politiques & communications
Administrative Assistant /
Adjointe administrative
Human Rights Officer
– Education
Agent des droits de la personne
– Éducation
(2 positions / 2 postes)

Appendix C / Annexe C
Complaint Process / Acheminement des plaintes


Intake / Accueil
Pre-complaint intervention / Interventions préalable au dépôt d'une plainte
Complaint form / Formule de plainte
Settled / Règlement
Triage
Early Mediation / Médiation précoce
Investigation / Enquête
Settled / Règlement
Director closure / Fermeture par la directrice
Appeal
Appel
Presented to Human Rights Commission / Présentée à la Commission des droits de la personne
Dismissed as without merit / Rejetée puisque non-fondée
Referral to Board of Inquiry / Renvoi à une commission d'enquête
Settled / Règlement
No discrimination / Sans discrimination
Discrimination: Order of Board of Inquiry / Ordonnance de la commission d'enquête
Settled / Règlement

Appendix D / Annexe D

New Complaints by Ground and Activity

April 1, 2008 to March 31, 2009

Plaintes nouvelles par motif et activité

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total
Race / Race	8	0	3	0	0	**11** (3%)
Sex / Sexe	22	0	5	0	0	**27** (6%)
Religion / Croyance	3	0	1	0	0	**4** (1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	5	0	2	0	0	**7** (2%)
Marital Status / État matrimonial	2	0	1	0	0	**3** (1%)
Mental Disability / Incapacité mentale	55	1	7	0	2	**65** (15%)
Colour / Couleur	3	0	0	0	0	**3** (1%)
Age / Âge	8	1	147[1]	0	1	**157** (36%)
Ancestry / Ascendance	3	0	2	0	0	**5** (1%)
National Origin / Origine nationale	3	0	2	0	0	**5** (1%)
Physical Disability / Incapacité physique	80	2	27	0	6	**115** (26%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	11	1	0	0	0	**12** (3%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	2	0	1	0	1	**4** (1%)
Political Belief or Activity / Convictions ou activité politiques[3]	3	0	2	0	0	**5** (1%)
Social Condition / Condition sociale[3]	4	1	5	0	0	**10** (2%)
Reprisal / Représailles	2	0	5	0	0	**7** (2%)
Total	**214** **(49%)**	**6** **(1%)**	**210** **(48%)**	**0** **(0%)**	**10** **(2%)**	**440***

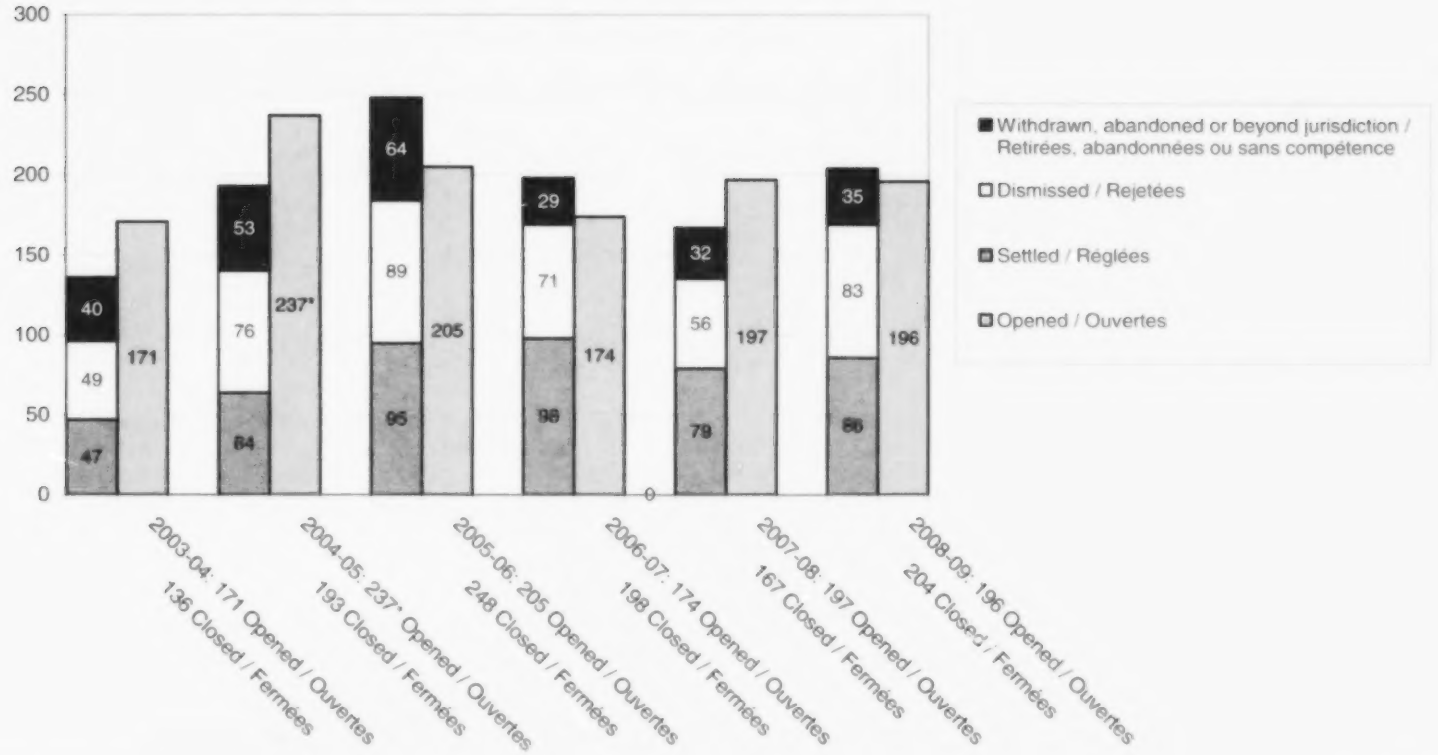
[1] Similar age discrimination complaints were filed by 143 complainants against the same respondents.

* There were 196 new complaints if similar age discrimination complaints filed by 143 complainants against the same respondents are counted as one complaint, and each complaint alleging discrimination on multiple grounds or in multiple activities is counted as one complaint.

[1] Des plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge ont été déposées par 143 plaignants contre les mêmes intimés.

* 196 nouvelles plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge déposées par 143 plaignants contre les mêmes intimés sont comptées comme une seule plainte et chaque plainte de discrimination fondée sur des motifs ou activités multiples est comptée comme une plainte.

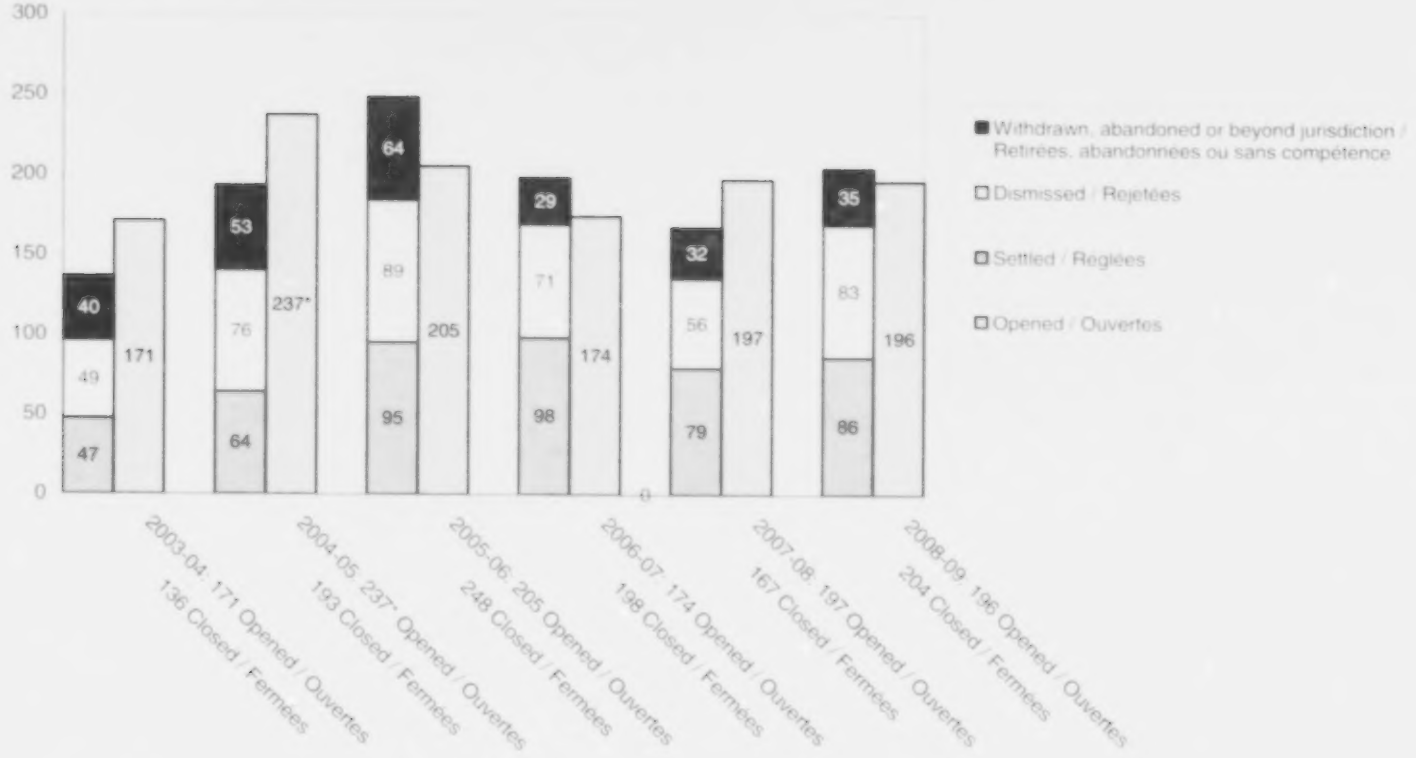
Complaints Opened and Closed
2003-2009
Plaintes ouvertes et fermées



* Forty-four were similar complaints against two employers.

* Quarante-quatre plaintes semblables avaient été portées contre deux employeurs.

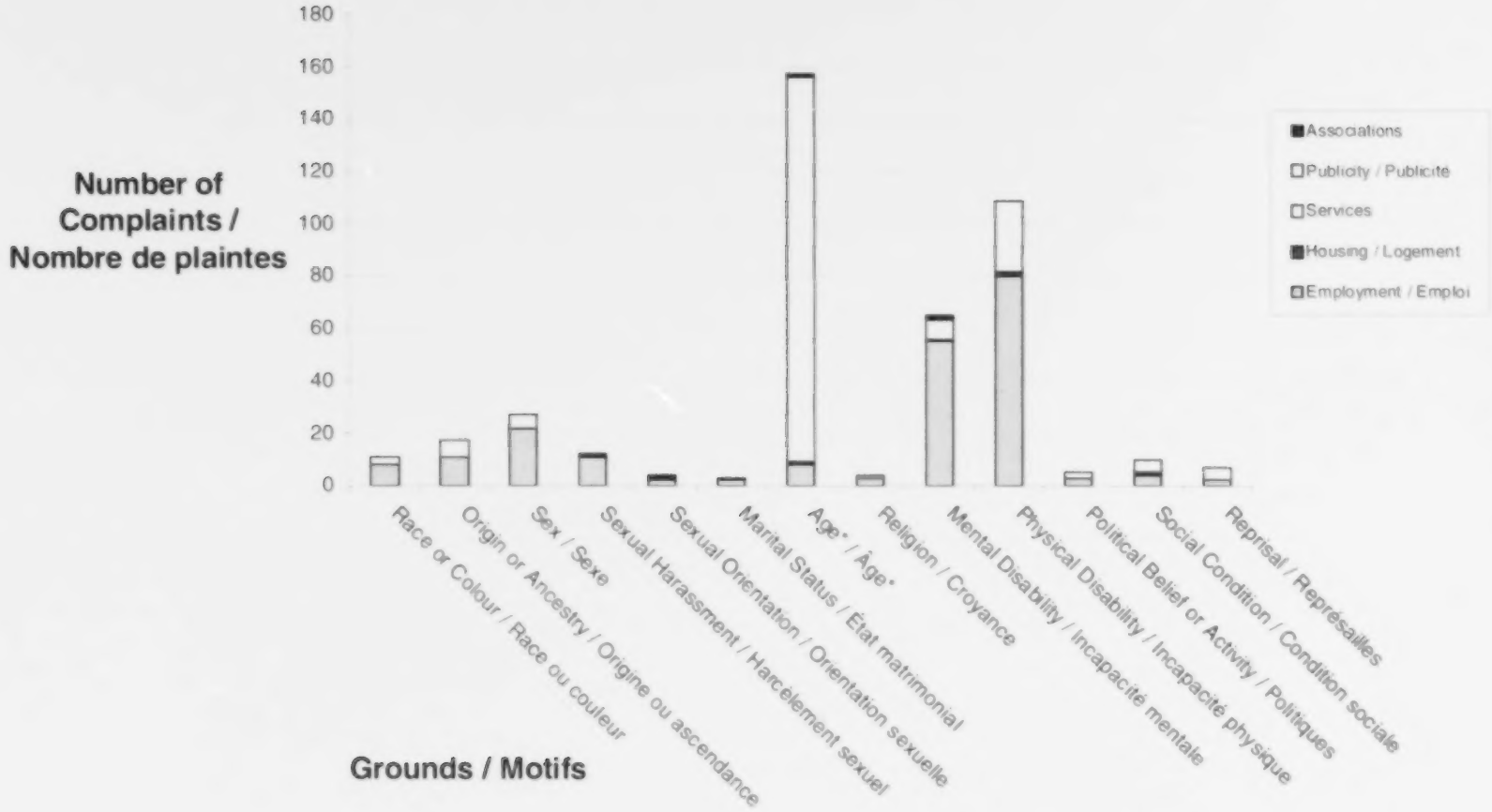
Complaints Opened and Closed
2003-2009
Plaintes ouvertes et fermées



* Forty-four were similar complaints against two employers.

* Quarante-quatre plaintes semblables avaient été portées contre deux employeurs.

New Complaints by Ground and Activity
2008-2009
Plaintes nouvelles par motif et activité



*Similar age discrimination complaints were filed by 143 complainants against the same respondents.

* Des plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge ont été déposées par 143 plaignants contre les mêmes intimés.

Appendix E / Annexe E

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2008-09. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2008-2009, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2007-2008 Actual / Réelles	2008-2009 Main Estimates / Budget principal	2008-2009 Budget / Budget	2008-2009 Actual / Réelles	2008-2009 Difference between actual and amended budget / Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Compliance and Prevention / Traitement des plaintes et prévention	$715,372	$678,867	$685,107	$906,526	($221,419)
Legal Services / Services juridiques	$231,963	$246,552	$246,552	$256,189	($9,637)
Office of the Commission / Le bureau de la Commission	$59,333	$27,581	$27,581	$54,362	($26,781)
Total	**$1,006,668**	**$953,000**	**$959,240**	**$1,217,077**	**($257,837)**

Appendix F / Annexe F

Overview of the Human Rights Act

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on 14 personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur 14 caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par le gouvernement provincial et les administrations municipales. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 14 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, social condition, political belief or activity, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activité politiques, orientation sexuelle et sexe, y compris l'état de grossesse..En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se carac-

treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test

térise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligées de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Cela signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsqu'une loi l'autorise. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, *la Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour

to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's *Constitution* since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de services est justifiée seulement si :

Premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

Deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

Troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de services ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Constitution* du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

In some instances, the Commission's staff offers mediation services prior to the filing of a formal complaint; this is called pre-complaint intervention. If a complaint is filed, the Commission has an early mediation service in which a staff person acting as a neutral third party assists the parties to resolve the complaint as early as possible.

If early mediation is unsuccessful or is refused by the parties, a Human Rights Officer investigates the complaint. Throughout the investigation, there are opportunities for the parties to settle the complaint.

Depending on the information gathered, the Officer may recommend that the file be closed by the Director under s. 19.2 of the *Human Rights Act* as being clearly without merit. In that case, the parties receive a letter indicating why the file was closed as being clearly without merit, and advising them that they can appeal the dismissal to the Commission within 15 calendar days. If an appeal is filed, the

Application de la loi

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission n'ait consenti à un prolongement du délai.

Dans certains cas, le personnel de la Commission offre des services de médiation avant le dépôt d'une plainte officielle; il s'agit de médiation précoce. Si une plainte est effectivement déposée, la Commission offre un service de médiation précoce. Un membre du personnel, qui agit comme tiers neutre, aide les parties à résoudre la plainte dans les plus brefs délais.

Si la médiation précoce échoue ou est refusée par les parties, un employé de la Commission fait enquête sur la plainte. Tout au long de l'enquête, les deux parties ont l'occasion de régler la plainte.

Selon l'information recueillie, l'agent peut recommander que la directrice ferme le dossier en vertu de l'article 19.2 de la *Loi sur les droits de la personne* pour le motif que celle-ci est clairement non fondée. Dans ce cas, les parties reçoivent une lettre indiquant que le dossier a été fermé parce que la plainte a été jugée clairement non fondée, et les informant qu'elles peuvent interjeter appel du rejet auprès de la Commission dans un délai de 15 jours civils.

members review the Director's decision and either uphold it or direct that the file be re-opened for further action.

Unless the case was closed by the Director under s. 19.2, the Officer prepares a case analysis report. It contains an analysis of the information gathered through the investigation and a recommendation from the staff to the Commission members to either dismiss the complaint as being without merit or to proceed with conciliation. The report is shared with the parties and they can respond to it in writing.

The case analysis report and the parties' responses are considered by the Commission at its next meeting. The Commission determines whether the complaint should be dismissed, or whether the staff should continue to attempt to effect a settlement.

If efforts to reach a settlement fail, the complaint is again brought before a Commission meeting so that the Commission may determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. The Commission may also dismiss the complaint at this stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of all the parties to the complaint. This may include the Commission as the *Human Rights Act* provides that it may be a party and may have carriage of the

Si un appel est déposé, les membres révisent la décision de la directrice et la confirment ou ordonnent que le dossier soit rouvert pour que d'autres mesures soient prises.

Sauf si le dossier est fermé par la directrice en vertu de l'article 19.2, l'agent rédige un rapport d'analyse du cas. Le rapport contient l'analyse de l'information recueillie par le biais du processus d'enquête et une recommandation du personnel aux membres de la Commission, soit le rejet de la plainte qui n'est pas fondée ou la conciliation. Ce rapport est communiqué aux parties qui peuvent y répondre par écrit

La Commission étudie le rapport d'analyse du cas et les réponses des deux parties au cours de sa prochaine réunion. Elle détermine si la plainte doit être rejetée, ou si le personnel doit poursuivre sa tentative de règlement.

Si les efforts en vue d'en arriver à un règlement ne réussissent pas, la plainte est de nouveau présentée à une réunion de la Commission, pour que celle-ci détermine si la plainte doit être instruite par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait instruire l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, qui nomme la commission d'enquête. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi, ou encore à une commission d'enquête sur les droits de la personne constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation de toutes les parties à la plainte. La Commission peut être du nombre également, car la *Loi sur les droits de la personne* prévoit qu'elle peut être une

complaint. If the Board finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be reinstated with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

It is the Board of Inquiry, not the Commission, that holds a hearing and issues an order. Such Boards are separate and independent from the Commission.

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

partie et avoir charge de la plainte. Si le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles.

C'est le tribunal, et non la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et rend une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule du *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Appendix G / Annexe G

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Pamphlets

- Accommodation at Work, FAQ for Employers
- Accommodation at Work, FAQ for Workers
- Accommodating Students with a Disability
- Complaint Process
- Our Human Rights

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004)
- Guideline on Accommodating Students with a Disability (2007)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2005)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2007)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995)
- Guideline on Social Condition (2005)
- Guideline on Special Programmes (2004)

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Dépliants

- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (dépliant)
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Processus de plaintes
- Nos droits de la personne

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2007)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996)

- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

Other Publications

- Annual Report
- The New Brunswick Human Rights Commission: Future Directions, Recommendations to Government (2008)
- Accommodation at Work (reference manual), (2006)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002)

- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004)

Autres publications

- Rapport annuel
- Orientations futures de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Recommandations au gouvernement (2008)
- Les mesures d'adaptation au travail (2006)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. (2002)